

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน
ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองชัยวาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 2.6 แนวทางพัฒนาบุคลากร
3. คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ
 - 3.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 3.2 คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ
4. การพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน
 - 4.1 คุณธรรมพื้นฐานนักเรียน
 - 4.2 ความหมายของการพัฒนา
 - 4.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม
 - 4.4 แนวทางการพัฒนาคุณธรรม
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 5.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 5.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 5.3 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

6. บริบทโรงเรียนบ้านหนองชัยวาน
 - 6.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 6.2 ข้อมูลด้านการบริหาร
 - 6.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน
 - 6.4 ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม
 - 6.5 ผลงานที่ประสบผลสำเร็จในปีการศึกษาที่ผ่านมา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4 – 8) ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ดังนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดหมายที่สำคัญดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสารการคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. จิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3. หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต

3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

5. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สำคัญ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 20-21) ดังนี้

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว

เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียน

เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน การประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญ

ประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 กิจกรรมชุมชน ชมรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

สรุปสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีวินัยในตนเอง มีคามรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหลักของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังนั้น หน่วยงาน และองค์การต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์การบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญ โดยมีการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 179-180) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งไปที่การบริหารเพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้รับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ๆ ที่จะป็นพนักงานและผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและที่สำคัญคือเป็นการเตรียมการให้พนักงานและผู้บริหารได้เรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรให้มีพฤติกรรมใหม่ตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพและเจตคติอย่างมีหลักเกณฑ์ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดือนเพ็ญ รักเสมอวงศ์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเน้นให้พนักงานในหน่วยงานหนึ่งๆ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงาน และต่อตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

พรทิวา ยืนยง (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ กิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 146) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องของการเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่เสริมสร้างเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็น และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าหาก

บุคลากรเป็นครูผู้สอน การพัฒนาจะช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานในองค์กรต่างๆ ขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญควบคู่ไปพร้อมกันด้วย ดังจะเห็นได้ว่า หน่วยงานหรือองค์กรทั้งของรัฐบาลและเอกชนต่างๆ จะมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ และเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันตามภาวะเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในปัจจุบัน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อ ให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

รัตนพล บุญคงที่ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กร จะมีประสิทธิภาพและศักยภาพที่เข้มแข็งหรือได้รับการยอมรับจากภายนอกนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และนำความรู้ความสามารถที่ได้มาปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามที่ต้องการ

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

นิภาภรณ์ จันทารุณ (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาด้านความรู้

ความสามารถ ความเข้าใจในนโยบายที่องค์กรนั้นๆ กำหนด มีมาตรฐานการทำงาน อีกทั้งบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงาน ได้ผลผลิตที่สูงขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้นๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 116) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ เพื่อรองรับกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง อีกทั้งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะหากหน่วยงานนั้นเป็นสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนานักเรียนซึ่งถือว่าเป็นอนาคตของชาติ ที่จะช่วยพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมืองให้มีความเจริญงอกงามและยั่งยืน

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 180) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถและการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปในระยะยาว เป็นการเตรียมบุคลากรและผู้บริหารให้ก้าวไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี

มะลิวัลย์ หมั่นไธสง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมาย เพื่อดำเนินการให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของบุคลากรอีกด้วย

วาสนา น้อยนาจารย์ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูน ปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ของตนเองให้มากขึ้น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ การสร้างจิตสำนึก เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่างๆ แก่บุคลากรตลอดจนให้บุคลากรมีการพัฒนาบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน สามารถพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล และถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญในการบริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้อง อย่งยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันต่อวิทยาการและมีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนา บุคลากรไว้ ดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550, หน้า 13) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร นั้น สามารถแบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่ ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนนั้นถือว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ จะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปเสียมิได้ และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล

อนันต์ ศรีอำไพ (2550, หน้า 208) ได้นำเสนอกระบวนการในการที่จะพัฒนาบุคลากรไว้ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญทั้งหมด 6 ขั้นตอน ด้วยกัน คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

หัน พันชัย (2551, หน้า 22) กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะให้มีความรู้ ความสามารถนั้นจะทำได้หลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้โดยให้คำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสมและความต้องการของครูเป็นสำคัญ อาจทำได้โดย

1. การพัฒนาด้วยตนเอง
2. การพัฒนาโดยโรงเรียนจัด
3. การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ

นิภาภรณ์ จันทร์ธม (2553, หน้า 24) กล่าวว่า กระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้นประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญหลายขั้นตอนด้วยกัน ดังนี้ คือ การศึกษาสภาพปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนาการวางแผนในการที่จะพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนรวมไปถึงการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นไปในลักษณะของกระบวนการดำเนินการบริหารงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สามารถจะดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการจัดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

5. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับคนและงานในแต่ละด้าน และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้การทำงานนั้นๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550, หน้า 14) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร คือ วิธีการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มีวิธีการหลากหลายวิธี แต่วิธีที่หน่วยงานทั่วไป นิยมใช้ คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่งาน และการนิเทศภายใน

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 14) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธีที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร วิธีที่นิยมนำมาปฏิบัติ เช่น การปฐมนิเทศ กระบวนการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ทั้งงบประมาณ และเวลาให้มากที่สุด

สำนักพัฒนาข้าราชการครู (2541, หน้า 16-17 อ้างถึงใน กุลธิดาพงษ์ สุขสานต์, 2555, หน้า 14) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูว่าควรพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับ เนื้อหาวิชา วิชาชีพครู
2. ด้านเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับ การสอน การบริหาร การนิเทศ ฯลฯ
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ Leadership การตัดสินใจ ฯลฯ

การพัฒนาข้าราชการครูทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานสังกัดนำไปสู่การพัฒนาในหน้าที่ และส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งมีรูปแบบ การพัฒนาและวิธีการพัฒนา ดังนี้

รูปแบบการพัฒนา ได้แก่

1. การพัฒนาโดยสื่อทางไกล
2. การพัฒนาเป็นรายบุคคล

3. การพัฒนาเป็นกลุ่ม

วิธีการพัฒนา ได้แก่

1. ปฐมนิเทศ
2. ประชุมอบรม / สัมมนา / Workshop
3. ศึกษาดูงาน
4. ศึกษาต่อ
5. แลกเปลี่ยนครู
6. ครูแม่แบบ
7. ศึกษาด้วยตนเอง
8. หยุดการทำงานชั่วคราวเพื่อทำการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่

(Sabbatical Leave)

9. การฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีการสุดแล้วแต่หน่วยงานจะสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งในทุกวิธีการล้วนแล้วแต่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ ด้านเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาที่นิยมนำไปปฏิบัติทั่วไป เช่น การประชุมอบรม / สัมมนา / Workshop การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนครู การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเอง หยุดการทำงานชั่วคราวเพื่อทำการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ การนิเทศภายใน เป็นต้น โดยผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

6. แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

6.1 การศึกษาดูงาน

เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และแนวคิดให้แก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

6.1.1 ความหมายของการศึกษาดูงาน

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

สันทัต อันทราศรี (2551, หน้า 46) ให้ความหมาย

การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดีวิธีหนึ่ง เพราะครูได้รับประสบการณ์ตรงแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ การดำเนินการศึกษาดูงานจะได้ผลคุ้มค่าต้องอาศัยวิธีการจัดการที่เหมาะสม มุ่งให้เกิดเพื่อการนำผลการดูงานมาพัฒนาการเรียนการสอน การเดินทางต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ไม่กระทบกระเทือนเวลาเรียน และมีการประเมินผลการศึกษาดูงานทุกครั้ง

หนูใจ ทมธา (2551, หน้า 45) ให้ความหมายการศึกษา ดูงาน หมายถึง การพาครูอาจารย์ไปศึกษาหาความรู้นอกสถานที่ โดยให้ครูอาจารย์ได้รับประสบการณ์ตรงมากที่สุด และยังเป็น การเสริมสร้างความสนทนกัน ในหมู่คณะได้เป็นอย่างดีอีกด้วย หลังจากได้กลับจากการไปศึกษาดูงานแล้ว ครูอาจารย์จะได้รับความสนุกเพลิดเพลิน ได้รับความรู้และประสบการณ์แล้ว ยังได้รับแนวความคิดที่จะปรับปรุงงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2551, หน้า 18) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หรือการไปทัศนศึกษานั้น เป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ที่บุคลากรได้ไปพบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกโรงเรียน โดยมีการวางแผนการ กำหนดสถานที่ที่จะไป จากนั้น ประเมินผลเพื่อนำมาปรับใช้กับโรงเรียนของตนเอง

การศึกษาดูงานเป็นการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง อาจทำได้ตั้งแต่สถานที่ไม่ห่างไกลมาก ไปกลับได้ในวันเดียว เช่น การดูงานการเรียนการสอนต่างสถาบัน การเยี่ยมชมสถานประกอบการในสถานที่ใกล้เคียง หรือภายในประเทศไปจนถึงเดินทางไปต่างประเทศหรือในส่วนต่างๆ ของโลก (www.baanjommyut.com, Online, 2012)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำพาบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความโดดเด่นในเรื่องที่ทางหน่วยงานหรือองค์กรให้ความสนใจ เพื่อนำมาซึ่งความรู้ ประสบการณ์ใหม่

และแนวทางในการนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองต่อไป

6.1.2 ขั้นตอนการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 1 ขั้นการเตรียมการ

1. เลือกสถานที่ดูงานให้ตรงกับปัญหา และความต้องการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการศึกษา

ดูงาน

3. ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงานในเรื่องวัน เวลา สถานที่ จำนวนสมาชิกที่จะไป เรื่องที่ต้องการไปศึกษาดูงาน เป็นต้น

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน เช่น การทำหนังสือขออนุญาตทางราชการยานพาหนะ จัดทำคำสั่ง แบบรายงานการศึกษาดูงาน เป็นต้น

5. แจกรายละเอียดการศึกษาดูงานแก่สมาชิกที่จะไป เรื่องวัน เวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการศึกษาดูงาน

1. ฟังการบรรยายสรุป
2. ใช้เวลาศึกษาดูงานตามที่ได้รับมอบหมาย และตาม

ความสนใจ และตามความต้องการ

3. บันทึกรายละเอียดของการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินผล

1. ผู้ไปศึกษาดูงาน เขียนรายงานการศึกษาดูงาน และสรุปแนวคิดจากการศึกษาดูงาน

2. ผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานของผู้ไปศึกษาดูงาน

6.1.3 ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

เอกชัย เปี้ยอุ๊ต (2551, หน้า 24) กล่าวว่า ประโยชน์ของการศึกษาดูงานมีดังนี้ คือ ช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง ช่วยขยายความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นๆ มาก่อน และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นวิธีที่ช่วยเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม โดยมีการเดินทางไปยังสถานที่อื่นที่แปลกใหม่ จึงทำให้ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น มีความสนใจอยากที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาดูงานนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเสริมสร้างประสบการณ์แปลกใหม่ เป็นการกระตุ้นและสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่บุคลากร นอกจากนั้นยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีขึ้นภายในองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยลดความขัดแย้งที่มีภายในองค์กรอีกด้วย

6.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ นับว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะที่ดีในการทำงาน ถูกนำมาใช้ในเพื่อการพัฒนางานในองค์กร การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเจาะจงถึงการกระทำที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆ

6.2.1 ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 14) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (ประมาณ 10 – 25 คน) จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป จากการฝึกปฏิบัติหรือการสร้างผลผลิตขึ้นมา รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาหรือขยายความรู้ต่างๆ ด้วยการศึกษาวิจัย

สมคิด บางโม (2551, หน้า 93) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติได้จริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อน แล้วจึงลงมือปฏิบัติตาม อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ การประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการมักนิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าการปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ๆ หรือรายบุคคล วิธีการแบ่งกลุ่ม ทำงานตามที่กำหนด ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการประชุม ทำให้ไม่เบื่อหน่าย ข้อเสีย คือ ผู้เข้ารับการอบรมต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมาก และเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมากในบางครั้ง ต้องใช้อาคารสถานที่และใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมาก รวมทั้งสถานที่และเวลา

หนูใจ ทมถา (2551, หน้า 26) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมหรืออบรมครูอาจารย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

ศรัณยา ไครบุตร (2553, หน้า 76) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมเป็นกลุ่มประมาณ 10-25 คน จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น เพื่อพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาและขยายความรู้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 142) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands – on Training)

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 160) ได้ให้ความหมายว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้า หรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา โดยมีผู้นำกิจกรรมคอยช่วยเหลือแนะนำ กำกับดูแลเพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ รู้จักการแก้ปัญหา ให้ได้รับประสบการณ์ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองโดยการเสริมทักษะบางเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็น เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงเป็นกลุ่ม ด้วยวิธีการบรรยายหรืออภิปรายเนื้อหาต่างๆ

6.2.2 วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ที่ดีและที่นิยมกันมากของการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 18) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความรู้ (Knowledge, K) ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้นั้นไปปฏิบัติงานได้ และสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้รับไปเผยแพร่และใช้การแก้ปัญหา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อเข้าใจความรู้และหลักการแล้วก็สามารถตีความขยายความและสามารถเข้าใจได้

3. เพื่อเพิ่มทักษะ (Skill, S) และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถ ความชำนาญและคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน มิใช่เพื่อให้เกิดความรู้เพียงอย่างเดียว

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude, A) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดความรู้ต่อองค์การ และให้มีจิตใจฝักใฝ่ต่องานด้วยความภาคภูมิใจ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติการอย่างแท้จริงเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6.2.3 วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการสร้างขั้นตอน หรือ กระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้ สมเกียรติ ขอบผล และสุภากร ราชากรกิจ (2550, หน้า 181-183) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็นเรื่องที่อาจจะยุ่งยากในระยะแรก เพราะผู้จัดจะต้องพยายามตอบสนองของความต้องการของผู้เข้า ร่วมประชุม และทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ นั้นเกิดจากความต้องการร่วมกันของสมาชิกทุกคน การสอบถามความต้องการของครูอาจทำได้โดยการพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจปัญหาโดยใช้แบบสอบถามให้ครู แสดงความคิดเห็นและระบุความต้องการ หรือได้ข้อสรุปจากการประชุมคณะครูเกี่ยวกับ ปัญหาและความต้องการเพื่อนำไปเป็นหัวข้อในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เน้นการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทำงานทั้งในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน หรือการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้เข้าประชุมจะกำหนดงานร่วมกันว่าต้องการสิ่งใด ด้วยวิธีการใด และผลงานที่ได้จากการประชุมจะมีลักษณะอย่างไร มากน้อยเพียงใด เมื่อได้ประชุมพิจารณาหาแนวทางการปฏิบัติงานกันเรียบร้อยแล้ว สมาชิกจะต้องปฏิบัติงานโดยมักจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เน้นทั้งกระบวนการ และผลงานที่ได้ ในด้านกระบวนการจะต้องประเมินเพื่อให้ทราบว่า ผู้เข้าประชุมมีความกระตือรือร้นและสนใจการประชุมเพียงใด ได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมมากน้อยเพียงใด บรรยากาศการประชุมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าประชุมเป็นอย่างไร สำหรับการประเมินผลงาน ควรประเมินทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพหากเป็นการประชุมเพื่อการศึกษาปัญหาและแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา ก็จะต้องวิเคราะห์ผลการประชุมว่าสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาได้หรือไม่ นอกจากนี้ควรประเมินว่าผู้เข้าประชุมมีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดให้เพียงใด รวมทั้งสอบถามความตั้งใจที่จะนำผลที่ได้จากการประชุมไปปฏิบัติด้วย

ทองล้วน ธรรมสาร (2551, หน้า 22-23) กล่าวถึง

ขั้นตอนในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.1 ขั้นวางแผน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้อง

พิจารณาดูว่า มีปัญหาหรือขัดข้อง อะไรเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นในการฝึกอบรมในด้านใด

1.1.1 เมื่อทราบความจำเป็นของการประชุมเชิง

ปฏิบัติการแล้วก็จะต้อง กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตรและระยะเวลา

1.1.2 กำหนดบุคคลที่จะเข้ารับการประชุมเชิง

ปฏิบัติการ

1.1.3 เนื้อหารายละเอียดของหลักสูตรเมื่อได้

กำหนดแล้วผู้จัดการประชุม เชิงปฏิบัติการต้องแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรก เป็นทฤษฎีผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ จะต้องพิจารณาว่าในภาคทฤษฎีนี้ จะมีหัวข้ออะไรบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ส่วนที่สอง เป็นการปฏิบัติหรืออาจจะเป็นการที่ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการมาประชุมปรึกษาหารือ

ประชุมแก้ปัญหาข้อขัดข้อง โดยอาจจะแบ่งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยๆ ก็ได้

1.1.4 ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้อง

คัดเลือกผู้เข้ารับการประชุมและต้องแจ้งให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเตรียมตัวด้วย

1.1.5 เตรียมกลุ่มย่อย เนื่องจากเมื่อผู้จัดการ

ประชุมเชิงปฏิบัติการได้ข้อมูลและปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ มาแล้วนั้น ก็จะทำการแยกปัญหาออกเป็นข้อๆ และแบ่งกลุ่มประชุมแยกตามหัวข้อเหล่านั้น

2. ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1 ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ให้ผู้เข้ารับการประชุมทราบว่ากลุ่มใด หัวข้อใดบ้าง

2.2 การบรรยายหรือการอภิปรายทางวิชาการ

โดยวิทยากร / ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการเสนอแนะหรือชี้แนวทางให้ทราบปัญหาข้อขัดข้องหรือแนวทางการพิจารณาประเด็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เป็นแนวทางยึดถือหรืออ้างอิงในการพิจารณาปัญหาในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ได้

2.3 การประชุมกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่

จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ใช้หลักวิชาการที่ได้รับจากวิทยากรผู้บรรยาย หรือการอภิปรายมาพิจารณาประกอบกับปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ของแต่ละคนในกลุ่ม จะประชุมแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรืออาจจะเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อช่วยกันฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวิธีการที่ดีที่สุดที่คิดว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือคิดว่าจะแก้ปัญหาได้

2.4 จากการประชุมกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการช่วยกัน

แก้ปัญหาหรือฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว กลุ่มจะนำผลการประชุมมารายงาน โดยจะกำหนดสภาพขอบเขตของปัญหา/เรื่อง สาเหตุ และวิธีการแก้ปัญหา หรือแนวทางปฏิบัติ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

2.5 ที่ประชุมใหญ่พิจารณารายงานการประชุม

กลุ่มย่อยทุกๆ กลุ่มเพื่อปรับปรุงและแก้ไขหรือเพิ่มเติม แล้วกลุ่มย่อยจะนำผลข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติม ไปเขียนรายงานให้สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วจะนำกลับมาเสนอผลการประชุมใหญ่อีกครั้งหากที่ประชุมใหญ่ลงมติยอมรับรายงานการประชุมครั้งนั้น ก็จะถือว่ารายงานเหล่านี้เป็นรายงาน หรือมติของที่ประชุมใหญ่

2.6 มติที่ประชุมใหญ่ขึ้น ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคนจะต้องถือปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานต่อไป

3. ระยะเวลาการประชุมเชิงปฏิบัติการหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติควรจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อพิจารณาว่าเมื่อจบหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้อง หรือปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด

การเตรียมสถานที่ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดสถานที่ ดังนี้

1. ห้องประชุมควรจะมีกว้างขวางพอสมควร เมื่อแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการออกเป็นกลุ่มย่อยแล้ว กลุ่มจะห่างกันพอสมควร
2. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกควรมีพร้อม
3. เตรียมเอกสารและข้อมูลต่างๆ สำหรับการค้นคว้าล่วงหน้าและนำมาไว้ ณ ห้องประชุมเชิงปฏิบัติการ

สิ่งที่น่าสนใจเมื่อใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมได้มาก

2. ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติได้

3. ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีวิธีการแก้ปัญหาและฝึกทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. เราควมสนใจผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน ข้อควรคำนึง

1. ทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการต้องมีเวลาให้แก่การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. ต้องใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก

3. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

4. ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องพร้อมที่จะทำงาน

คนเดียวและเป็นหมู่คณะ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้นถือว่าการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ และระยะหลังการประชุมปฏิบัติการ จัดให้ผู้เข้ารับการประชุมได้ลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการประชุม และนำประสบการณ์ ความรู้ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

6.3.1 ความหมายการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

กรรองทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 4) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยกันแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน หรือระหว่างบุคลากรครูด้วยกันเอง การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และอารมณ์ของนักเรียนทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเต็มศักยภาพ โดยมีกิจกรรมการนิเทศภายในที่ควรดำเนินการดังนี้ การให้ความรู้ การสาธิตให้ดู การประสานงานให้ร่วมกันทำงาน การพาไปศึกษาดูงาน การบริการด้านวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน การไปฝึกงาน การจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเข้มแข็งขึ้น และการทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2558, หน้า 1) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของ

ครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 111-112) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง เป็นการชี้แนะครูโดยผู้ชี้แนะ อาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศ ภายใต้นที่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ผู้ได้รับการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศแบบชี้แนะ จะเน้นไปที่การพัฒนา ผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครูเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 1) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ หมายถึง วิธีการการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง

6.3.2 ขั้นตอนของการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถ จัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน (สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 3-7) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะ

แล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของคุณครูเพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรม การเรียนรู้จะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของคุณครู ขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้และจะต้องมีการขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ให้คำชี้แนะจะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนการดำเนินงานให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่

ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะช่วยให้ครูนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรม ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของคุณครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกต การสอนในชั้นเรียน พิเคราะห์ผลงานนักเรียนร่วมกันกับครูเป็นการพัฒนาในบริบทการทำงาน ในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลให้คำชี้แนะ

การสรุปผลการให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครู ได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้ จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

เป็นกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ระหว่างครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพการสอน ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย วิธีการและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อีกทั้งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ การดำเนินการให้คำชี้แนะ และการสรุปผลให้คำชี้แนะ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองชัยวานนั้น ใช้แนวทางในการพัฒนา 3 แนวทาง คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ

1. ความหมายของคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 253) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมหรือระบบที่มีคุณค่าของมนุษย์ ชุมชน สังคม ตระหนักให้ความสำคัญยึดถือเป็นมโนสำนึก เป็นจิตวิญญาณที่สะท้อนถึงความจริง ความดีงาม ความถูกต้อง ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2551 : 68) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงามที่อยู่ในจิตใจบุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ความพากเพียรอดสาหัส ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความชั่ว ความกล้าที่จะทำความดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมในความเป็นผู้นำสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พระเมธี ธรรมมาภรณ์ (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง เป็นเรื่องของความจริงแท้หรือสัจธรรม คุณธรรมทำให้เกิดประเพณีปฏิบัติที่ดี ทำให้เกิดการรักษาศีล คุณธรรม เป็นหลักและกระจายออกไปเป็นจริยธรรมอันดีงามและจรรยาบรรณ

พระพุทธทาสภิกขุ (2529, หน้า 1 อ้างถึงใน ศิลปกร จุมพิช, 2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุขจึงเป็นที่ต้องการของมนุษย์ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีอบรมโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับที่เราต้องการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาจิตใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี และเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน

ศิลปกร จุมพิช (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะของคุณงามความดีตามความเชื่อ ซึ่งสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงาม สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมส่วนรวมได้ โดยไม่มีใครมาบังคับเป็นการปฏิบัติจนเป็นนิสัย แสดงออกได้อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และเป็นที่ตั้งแห่งสันติสุข

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่เกิดขึ้นกับใจ ความจริงที่ถือเป็นสัจธรรม หลักปฏิบัติ อันเป็นรากฐานของความประพฤติของมนุษย์ที่แสดงออกทางกาย และวาจา มีคุณลักษณะของความถูกต้อง

2. คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 5-6) ได้ประกาศนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุขโดย 8 คุณธรรมพื้นฐานประกอบด้วย

2.1 ความขยัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 9 -11) ให้ความหมายของความขยัน หมายถึง ความบากบั่นทำางานอย่างแข็งขันไม่ปล่อยปละละเลย ทำหรือประพฤติเป็นปกติสม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน พยายามทำกิจกรรมไม่ทอดทิ้ง นักเรียนมีความขยันในการทำกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1) ขยันหมั่นเพียรเรียนหนังสือ ฟัง คิด การเขียน ขณะเรียน
อย่างตั้งใจ

2) ขยันทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่คั่งค้าง

3) ขยันทำงานช่วยเหลือในกิจการโรงเรียน

4) ขยันทำงานช่วยเหลือในกิจการของ บิดา มารดา ครอบครัว

ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 166) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง การทำงานอย่างแข็งขัน ไม่ปล่อยปละละเลย ทำหรือประพฤติเป็นปกติ สม่ำเสมอ ไม่เกียจคร้าน

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 26) ให้ความหมายของความขยัน หมายถึง การมีพฤติกรรมเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย การลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาบังคับการทำงานอย่างตั้งใจเต็มความสามารถ เมื่อมีอุปสรรคพยายามแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยไม่ละทิ้งงาน มีเวลาว่างก็มักใช้ในการทบทวนฝึกฝนสิ่งที่ได้เรียนรู้มา หรือทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

ศิลาพร จุ่มพิช (2557, หน้า 20) ให้ความหมายของ ความขยัน หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ออกทนไม่ห่อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหา จนเกิดผลงานสำเร็จความมุ่งหมาย

รัชดา สมทรัพย์ (2560, หน้า 17) ให้ความหมายของความขยัน หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ออกทนไม่ห่อถอยต่ออุปสรรค ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาจนเกิดผลงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความขยัน หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ออกทนไม่ห่อถอยเมื่อพบอุปสรรค ความขยันต้องควบคู่กับการใช้ปัญญา แก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้ที่มีความขยัน คือ ผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร เป็นคนสู้งาน มีความพยายาม ไม่ห่อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักรงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2.2 ความประหยัด

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 12-13) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง เด็กและเยาวชนที่ได้รับการบ่มเพาะคุณธรรมในด้านความประหยัดจะเข้าใจถึงฐานะการเงินของตน ไม่ใช่จ่ายสุรุ่ยสุร่ายเกินตัว รู้จักคุณค่าของเงินและรู้จักเก็บออม อีกทั้งยังดำเนินชีวิตอย่างประหยัดบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกเหนือจากการนำคุณธรรมประหยัดมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตส่วนตัว ยังมีความห่วงใยใส่ใจใช้ทรัพยากรสาธารณะด้วยความระมัดระวังอีกด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 245) ให้ความหมายความประหยัด หมายถึง การยับยั้ง การระมัดระวังใช้จ่ายแต่พอควรแก่ฐานะ ผู้ที่มีคุณธรรมในด้านความประหยัดนั้นเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตในรูปแบบที่เรียบง่าย ประมาทได้ถึงการเงินของตน

พระพรหมคุณาภรณ์ (2547, หน้า 38 อ้างถึงใน นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ , 2555, หน้า 26) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บรักษาโภคทรัพย์ และผลงานไว้โดยความเพียรอันชอบธรรมไม่ให้เป็นอันตรรายหรือเสื่อมเสีย

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 26) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง เป็นการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนอยู่เสมอ ใช้จ่ายอย่างปานกลางตามความจำเป็นของชีวิต ไม่ใช่อย่างฟุ่มเฟือยตามความพอใจ ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล รู้จักประมาณว่าสิ่งใดควรเสีย สิ่งใดไม่ควรเสีย รู้จักใช้ประโยชน์ในทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ต่อตนเองและสังคม ทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองและเศรษฐกิจของชาติ มีความมั่นคง

ศิลปิน จุมพิช (2557, หน้า 21) ให้ความหมายของความประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิ่งของของแต่พอควร พอประมาณ ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความประหยัด หมายถึง การรู้จักเก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิ่งของให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ ผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออม ถนอมใช้ทรัพย์สิ่งของอย่างคุ้มค่า รู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

2.3 ความซื่อสัตย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 28) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำตามข้อตกลงตรงอย่างไปตรงมา พูดยตามความจริง รักษาสัตย์จะ มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา หน้าทีและต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช่เล่นที่กลศดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง การประพฤติอย่างเหมาะสม มีความจริงใจ ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ

ศิลปกร จุมพิช (2557, หน้า 23) ให้ความหมายความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่นที่กลศดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

2.4 ความมีวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 20) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อตกลงขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ในการดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่อย่างราบเรียบ มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัย การฝึกให้รู้จักปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 1) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง การควบคุมปฏิบัติได้ตอบรับไวตามแรงกระตุ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้อง ในระยะยาว หรือควบคุมตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่ถูกต้อง

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 29) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง การยึดมั่นที่จะประพฤติตนตามแบบแผนระเบียบข้อบังคับ และข้อปฏิบัติที่ถูกต้อง ตั้งใจอย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยุ

ภายนอกหรือความต้องการอื่นที่จะมาเบี่ยงเบนแบบแผนพฤติกรรมของตน การปฏิบัติตนในขอบเขตของกฎระเบียบของสถานศึกษา รวมการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม และรู้จักความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

ศิลปิน จุมพิช (2557, หน้า 24) ให้ความหมายความมีวินัย หมายถึง การยึดมั่นในระเบียบแบบแผนข้อบังคับและข้อปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและมีวินัยต่อสังคม

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความมีวินัย หมายถึง การยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคม ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน/องค์กร/สังคมและประเทศ โดยที่ตนเองยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ

2.5 ความสุภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 25) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อยอ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 1205-1206) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย เช่น เขาแต่งกายสุภาพตามกาลเทศะและตามนิยมอ่อนโยน ละมุนละม่อม เช่น เขาพูดด้วยน้ำเสียงสุภาพไม่กระโชกโฮกฮาก สุภาพชน ผู้แต่งกายเรียบร้อย ผู้ที่มีกิริยามารยาทอ่อนโยน พูดจาเรียบร้อยตามกาลเทศะ เช่น สุภาพชนยอมไม่เสียงดัง

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 31) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง การมีมารยาทเรียบร้อย ใช้กิริยาวาจา รวมถึงการแต่งกายที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าวรุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจา และท่าทาง เป็นผู้มีความประพฤติดีงามวางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม รู้จักใช้คำพูดตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคลผู้พูดด้วยรู้จักเกรงใจผู้อื่น รู้จักใช้ถ้อยคำยกย่องสรรเสริญพอเหมาะพอควร และใช้ถ้อยคำในการสนทนาให้ผู้ฟัง สบายใจ

ศิลปิน จุมพิช (2557, หน้า 24) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน และละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ ประพฤติดี เป็นผู้มีความสุภาพ รู้กาลเทศะ มีกิริยาวาจาเรียบร้อย ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สังคมต้องการ

ให้มีในตัวนักเรียน ความสุภาพเป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมปัจจุบัน ซึ่งมากรโหล่ ป่าของวัฒนธรรมเข้ามาอย่างรวดเร็ว การรักษาไว้ซึ่งกิริยามารยาทอันนุ่มนวล อ่อนโยน มีสัมมาคารวะ ไม่แข่งกระด้าง ก้าวร้าว และเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทยนั้น นอกจากนี้จะเป็นการรักษาไว้ ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติแล้ว ยังเป็นการช่วยกล่อมเกลาคใจเด็ก และเยาวชนให้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความนอบน้อม ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน อันเป็นการลดการยึดติดกับความรู้ ความคิดและความเชื่อของตนเอง ซึ่งเป็นเสมือน กรอบปิดกั้นมิให้เด็กและเยาวชนซึ่งกำลังอยู่ในวัยแห่งการเรียนรู้

ราชาดา สมทรัพย์ (2560, หน้า 17) ให้ความหมายความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อยอ่อนหวานมีกิริยามารยาทที่งดงามรวมทั้งการแต่งกายที่เหมาะสม กับบุคคล เวลา และสถานที่มีสัมมาคารวะ ไม่ก้าวร้าว มีความมั่นใจในตนเอง

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุภาพ หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่งดงาม มีสัมมา คารวะ ผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจใน ตนเอง เป็นผู้มีมารยาท วางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

2.6 ความสะอาด

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 36) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง ปราศจากความมัวหมองทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม มีความโปร่งใสเป็น ที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น การคิดดีต่อผู้อื่น ไม่มุ่งร้าย ไม่อิจฉาริษยา ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 1155) ให้ความหมายความ สะอาด หมายถึง ไม่สกปรก อันหมายรวมถึงการมีความโปร่งใส เป็นที่เจริญตา ทำให้เกิด ความสบายใจแก่ผู้พบเห็น และหมายรวมถึงการมีจิตใจบริสุทธิ์

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 31) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง การรักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง ตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความมัวหมอง ทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม มีความโปร่งใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น การคิดดีต่อผู้อื่น ผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อาศัยสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจ มิให้มีความแจ่มใสอยู่เสมอ การกระทำหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความสะอาดกาย ใจและสภาพแวดล้อม

คิลปกร จุมพิช (2557, หน้า 25) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง ความสะอาดทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจซึ่งต้องการให้คุณธรรมด้านความสะอาดนั้นเกิดขึ้นในตัวนักเรียนทุกคน ผู้ที่มีคุณธรรมในด้านความสะอาด เรียนรู้ที่จะดูแลตนเองให้ปราศจากความมัวหมองทั้งกายและใจ ความสะอาดร่างกายเพียงอย่างเดียวคงยังไม่เพียงพอต่อการเสริมสร้างความมั่งคั่งทางจิตใจของเด็กและเยาวชน อนาคตของชาติกลุ่มนี้ควรที่จะได้รับการปลูกฝังและฝึกฝนให้มีความบริสุทธิ์สะอาดของจิตใจ ไม่มุงร้าย หรืออิจฉาริษยาผู้อื่น มองและคิดถึงสิ่งต่างๆ ในแง่ดี เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการเสริมสร้างสภาวะทางจิตใจของเด็กและเยาวชนต่อไป

รชาดา สมทรัพย์ (2560, หน้า 18) ให้ความหมายความสะอาด หมายถึง การรักษาความสะอาดทางด้านจิตใจ โดยมีการพัฒนาจิตใจของตนเองให้สะอาด ผ่องใสอยู่เสมอและการรักษาความสะอาดด้านร่างกาย กายภาพ สิ่งแวดล้อม มีความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสะอาด หมายถึง ปราศจากความมัวหมอง ทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อม ความผ่องใสเป็นที่เจริญตา ทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น ผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้รักษาร่างกายที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใส อยู่เสมอ

2.7 ความสามัคคี

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 2) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง เด็กและเยาวชนผู้ที่ได้การบ่มเพาะคุณธรรมในด้านความสามัคคีจะมีจิตใจเปิดกว้าง ไม่เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งจะเอื้ออำนวยให้เกิดความสำเร็จแก่หมู่คณะ และรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของบุคคลเหล่านี้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อส่วนรวม ไม่สร้างความแตกแยก และไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา

ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 1) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง สมานฉันท์ ร่วมมือ ร่วมใจ ประองคองกัน

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 31) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง การมีพฤติกรรมร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเหลือเกื้อกูล เสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน

การเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง สามารถแก้ปัญหาเป็นผู้มีเหตุผล รู้จักทำงานร่วมกันมีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและกัน มีความรักใคร่ผูกพันในหมู่คณะ รู้จักการปฏิบัติตน ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี ตามวิถีประชาธิปไตย

คิลปกร จุมพิช (2557, หน้า 26-27) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเกรงใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือ กิจกรรมในกลุ่มไม่ผลักภาระให้ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ร่วมรับผิดชอบและปรับปรุงงานของกลุ่ม ใช้สติปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน ร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

ราชาดา สมทรัพย์ (2560, หน้า 19) ให้ความหมายความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามที่ต้องการเกิดงานอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์ ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อตน ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ พร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2.8 ความมีน้ำใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 38) ให้ความหมายความมีน้ำใจ หมายถึง การจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ในความสนใจในความต้องการ ความสนใจ

ความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลกันและกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2553, หน้า 580) ให้ความหมายความมีน้ำใจ
หมายถึง ความเอื้อเฟื้อ อุดหนุน เจือจาน หรือแสดงน้ำใจแก่ผู้อื่น ผู้ที่มีคุณธรรม
ในด้านความมีน้ำใจจะได้รับการปลูกฝังไม่ให้มุ่งเน้นแต่เพียงประโยชน์ส่วนตัว หากแต่มี
ความเห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ในความสนใจ
ความต้องการ ความจำเป็น หรือความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลผู้อื่นตามความเหมาะสม

นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ (2555, หน้า 34) ให้ความหมายความมีน้ำใจ
หมายถึง การแสดงออกถึงการอาสาหรือเต็มใจที่จะช่วยเหลือ แบ่งปัน มีความเอื้ออาทร
เอาใจใส่ให้ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลกันและกัน การให้และอาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายและสติปัญญา รู้จักแบ่งปัน
เสียสละ ความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

ศิลปิน จุมพิช (2557, หน้า 27) ให้ความหมายความมีน้ำใจ
หมายถึง ความจริงที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเอง หรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็น
คุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ในความสนใจ ความต้องการ ความจำเป็น
ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

รชดา สมทรัพย์ (2560, หน้า 20) ให้ความหมายความมีน้ำใจ
หมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ
เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ให้ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่
ของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความมีน้ำใจ
หมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ
เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ
ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน
ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน
เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วย
แรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติกร เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงาม
ให้เกิดขึ้นในชุมชน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ซึ่งมีความจำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขของนักเรียน สามารถวิเคราะห์และสรุปคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการได้ดังตาราง

ตาราง 1 วิเคราะห์และสรุปคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 8 คุณธรรมพื้นฐานที่เหมาะสมกับนักเรียนและตัวบ่งชี้

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ตัวบ่งชี้
1. ขยัน	1. ความตั้งใจเรียน/ ปฏิบัติงาน/กิจกรรม 2. มีความเพียรพยายาม 3. ทำงานต่อเนื่อง	มีความตั้งใจเพียรพยายาม ทำหน้าที่การงานอย่าง จริงจังและต่อเนื่องในเรื่องที่ ถูกที่ควรสั่งงาน มีความ พยายามไม่ทอดทิ้ง กล้า เผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง
2. ประหยัด	1. ใช้ทรัพย์สินของตนคุ้มค่า 2. รู้จักเก็บออม ทรัพย์สินของตน/ส่วนรวม	รู้จักเก็บออม ถนอมใช้ ทรัพย์สิน สิ่งของแต่ พอประมาณให้เกิด ประโยชน์คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ
3. ซื่อสัตย์	1. ปฏิบัติตนเป็นคนพูดจริง ทำจริง 2. ไม่ลักขโมย 3. ซื่อตรงต่อเวลาและหน้าที่	มีความประพฤติตรง ทั้งต่อ เวลา ต่อหน้าที่ และต่อ วิชาชีพ มีความจริงใจปลอด จากความรู้สึกเอนเอียงหรือ อคติ ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้ง ทางตรงและทางอ้อม รับรู้ หน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติ อย่างเต็มที่และถูกต้อง

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ตัวบ่งชี้
4. มีวินัย	1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด 2. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ 3. เป็นผู้ที่มีวินัยต่อตนเองและสังคม	ปฏิบัติตนในขอบเขตกฎระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ และตั้งใจยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัย ทั้งต่อตนเองและสังคม
5. สุภาพ	1. มีกิริยามารยาทเรียบร้อย 2. พุดจาไพเราะ 3. แต่งการสุภาพเรียบร้อย	มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทาง เป็นผู้ที่มีมารยาทดีงาม
6. สะอาด	1. ร่างกายสะอาด 2. เครื่องแต่งกาย/เครื่องใช้สะอาด 3. รักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อม	วางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย รู้จักรักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามสุขลักษณะ ผีกฝนไม่ให้ชุ่มหมอง มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความมัวหมองทั้งกายใจ และสภาพแวดล้อมมีความโปร่งใสเป็นที่เจริญตาทำให้สบายใจแก่ผู้พบเห็น

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ตัวบ่งชี้
6. สะอาด	1. ร่างกายสะอาด 2. เครื่องแต่งกาย/เครื่องใช้ สะอาด 3. รักษาความสะอาด สิ่งแวดล้อม	วางตนเหมาะสมกับ วัฒนธรรมไทย รู้จักรักษาร่างกาย ที่อยู่ อาศัยและสิ่งแวดล้อมได้ อย่างถูกต้องตามสุขลักษณะ ผิดก่นไม่ให้ขุนหมอง มีความ แจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจาก ความมัวหมองทั้งกายใจ และสภาพแวดล้อมมีความ ผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้ สบายใจแก่ผู้พบเห็น
7. สามัคคี	1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 2. ไม่ทะเลาะวิวาท 3. รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น	เปิดใจกว้างรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบ ของตน ทั้งในฐานะผู้นำและ ผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อ การรวมพลังช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน เพื่อให้การทำงาน สำเร็จลุล่วง แก้ปัญหาและ จัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้ มีเหตุผล ยอมรับความ แตกต่างหลากหลาย ทางวัฒนธรรม ความคิด และความเชื่อที่จะปรับตัว เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ และสมานฉันท์

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ตัวบ่งชี้
8. มีน้ำใจ	1. เชื้ออาทรต่อผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 2. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ 3. ร่วมบริจาคทรัพย์สิน/สิ่งของ	ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือ สังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อทำ ประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจ ผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วย แรงกาย สติปัญญา ลงมือ ปฏิบัติการเพื่อบรรเทา ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์ สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ในทางที่ถูกต้อง ดีงาม มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม สามารถควบคุมตนเอง ในการประพฤติปฏิบัติและการปรับตัวเพื่อความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน

1. คุณธรรมพื้นฐานนักเรียน

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนัก สำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐาน จัดกระบวนการเรียนรู้ มุ่งเน้นการเชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา และสถาบันการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุขโดยคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2550, หน้า 21) ประกอบด้วย 1) ชยัน 2) ประหยัด 3) ซื่อสัตย์ 4) มีวินัย 5) สุภาพ 6) สะอาด 7) สามัคคี และ 8) มีน้ำใจ ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมในด้านที่ดีให้แก่บุคคลเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ความหมายของการพัฒนา

โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยาใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งามงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น (<https://www.gotoknow.org/posts/300377>, Online, 2552)

สมเด็จพระญาณสังวร สกลสังฆปริณายก ได้ประทานพระราชดำรัสเรื่องศาสนธรรมเพื่อการพัฒนาชีวิตและสังคม ว่า การสร้างสรรค์ที่เรียกว่าพัฒนานั้น ควรเป็นการสร้างสรรค์ที่ทำให้ชีวิตและสังคมดีขึ้น เป็นต้นว่า มีความสงบมากขึ้น มีความปลอดภัยมากขึ้น มีปัญหาต่างๆ ลดน้อยลงจนหมดสิ้นไป (Online, 2013, unpagged)

การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากความจำเป็นเพื่อทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีที่พึงปรารถนาต่อส่วนรวม เป็นหลักการหรืออุดมการณ์ที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่พึงปรารถนาที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ตามที่มุ่งหวังและเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อส่วนรวม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนา คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสภาพของสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าและทำให้มีชีวิตที่ดีและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีผู้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมไว้ ดังนี้

พระครูนิวริฐวิริยคุณ (โปธารวิชัย) (2549, หน้า 15-16, อ้างถึงใน อภิวัชรศิริพันธ์, 2558, หน้า 21-22) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณธรรม

จริยธรรมที่มีต่อนักเรียนไว้ดังนี้

1. บิดามารดา บ้าน หรือสถาบันครอบครัว เป็นแหล่งแรกที่ทำหน้าที่ปลูกฝังและหล่อหลอมตลอดจนถ่ายทอดลักษณะอันทรงคุณธรรมและจริยธรรมแก่สมาชิกในครอบครัวและต้องทำหน้าที่นี้ต่อไป แม้เด็กจะเข้าไปรับการศึกษาอบรมในโรงเรียนระดับต่างๆ

2. ญาติผู้ใหญ่และสมาชิกอื่นในครอบครัว เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กในครอบครัว เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังเจตคติเชิงพฤติกรรมจากผู้ใหญ่ ด้วยการสังเกตและเลียนแบบมากกว่าที่จะได้จากการฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่โดยตรง หากผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ยกย่องบูชาแก่เด็กมาก เด็กจะมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่มากขึ้นเท่านั้น

3. เพื่อนๆ ของเด็กเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมทางคุณธรรมและจริยธรรมบางอย่างให้เด็กได้รับรู้รับไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมคล้ายตามเพื่อนๆ เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังได้มาจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกัน การเข้าใจกันและกันระหว่างวัยเดียวกันเอง ซึ่งเพื่อนๆ ดังกล่าวนี้คือเพื่อนในโรงเรียนและเพื่อนนอกโรงเรียนด้วย

4. พระสงฆ์หรือผู้นำคุณธรรมจริยธรรมในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือท้องถิ่นที่เด็กหรือนักเรียนอาศัยอยู่นั้น เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใหญ่ในสังคมนั้น และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนด้านคุณธรรมแก่ประชาชนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ การปฏิบัติดีปฏิบัติชอบของพระสงฆ์หรือผู้นำทางศาสนาในท้องถิ่นนั้น จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กนักเรียนนักศึกษาในท้องถิ่นนั้นด้วย

5. สื่อสารมวลชนหรือสื่อมวลชนทุกรูปแบบในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ตลอดจนรูปแบบของพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน นักเรียนนักศึกษา หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ตลอดจนไปจนถึงภาพยนตร์ บทเพลง หนังสืออ่าน เป็นทั้งเครื่องปลูกฝังค่านิยมทางคุณธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนทุกวัย และในขณะเดียวกัน ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่ได้รับความสนใจในด้านที่จะช่วยปลูกฝังความมีคุณธรรมที่ดีแก่เด็กและเยาวชนแล้ว ยังอาจเป็นเครื่องทำลายหรือขวางกั้นการปลูกฝัง และหล่อหลอมให้เด็กนักเรียนนักศึกษาให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงงามได้ด้วย

6. โรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อม และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา การบริหารงานและการให้บริการในด้านต่างๆ ในสถานศึกษา การเป็นตัวอย่างอันดีงามของครูอาจารย์ การเรียนการสอนวิชาต่างๆ ตามหลักสูตร การเรียนการสอนที่เกี่ยวกับจริยศึกษา โดยเฉพาะการจัดการกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 25) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่เด็กและการมีส่วนร่วม ดังนี้

1) พ่อแม่ ผู้ปกครองทุกๆ ระดับต้องตั้งอยู่ในความต้อง ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุตรหลาน ตลอดจนการเลี้ยงดูต้องค่อยๆ สร้างสม คุณธรรม จริยธรรม

2) สร้างครอบครัวให้อบอุ่น เพราะการเป็นครอบครัวผดุงคุณธรรม และจริยธรรมเด็กและคนหนุ่มสาวที่ไม่ได้อยู่กันเป็นครอบครัวจะมีความเสี่ยงต่อความสูญเสียสูง

3) การจัดการกิจกรรมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ดี และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนคุณธรรมจริยธรรมให้มีความสำคัญและเอาจริง เอาจังในการประเมินคุณธรรมจริยธรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการประเมินจากคนหลากหลายกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และจัดทำดัชนีชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสอนคุณธรรม จริยธรรมของครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาคควรร่วมกำหนดแผนการสอน กระจายความรับผิดชอบ และปรึกษาหารือร่วมกันกับกลุ่มครูผู้สอนในแต่ละวิชา ในแต่ละช่วงชั้น เพื่อบูรณาการ การสอนคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่ช่วงชั้นและวิชาต่างๆ

4) การมีสปิริตแห่งการเป็นอาสาสมัครและมีจิตสาธารณะ เพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และประเทศชาติ โดยรัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเอกชน และเป็นการเชื่อมโยงมนุษย์เข้าหากันด้วยความเมตตา

5) ส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิต ในขณะที่จิตใจสามารถฝึกลบรรมให้มีความสุขได้ฝึกลบรรมให้ลดการเห็นแก่ตัวได้ ฝึกลบรรมให้มีสติ มีสมาธิ มีปัญญาอื่นๆ ขึ้นได้ คนปัจจุบันกลับเกือบไม่มีการพัฒนาจิตใจเลย ควรส่งเสริมการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีชีวิตของผู้คน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมให้มีคุณ

พัฒนาจิตมาก ๆ ทั้งสถาบันทางศาสนา หรือที่ทำโดยฆราวาส

6) การศึกษาที่เข้าถึงความดี การศึกษาของเราเกือบทั้งหมดเอา "วิชา" เป็นตัวตั้ง จึงเข้าไม่ถึงความดี ในขณะที่ในพื้นที่มีคนคิดดีทำดีอยู่ การศึกษาของเราไม่รู้จักคนเหล่านั้น การศึกษาทุกระดับควรไปศึกษาวิจัยในพื้นที่ให้รู้จักคนดี ๆ แล้วนำมาสื่อสารเรียนรู้กัน เรื่องของคนดีก็จะเข้าไปสู่ตัวผู้เรียน นอกจากนั้น เนื่องจากเรามีโครงสร้างของการศึกษาอยู่เต็มประเทศ เมื่อการศึกษาหันไปแสวงหาคนดีในพื้นที่ เราจะสร้างฐานข้อมูลของความดีขึ้นมาเต็มแผ่นดิน ทำให้ความดีเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย และเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้ความดีในแผ่นดินมีกำลัง

7) การจัดกิจกรรม/โครงการที่มีส่วนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่หลากหลาย เพื่อผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาได้ตามศักยภาพ ความถนัด และความสนใจ เพื่อใช้เสริมการเรียนรู้การสอนในชั้นเรียน โดยเป็นกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างคุ้มค่า รวมถึงการจัดกิจกรรมช่วงปิดภาคเรียน เช่น ค่ายอาสาสมัครต่างๆ ค่ายคุณธรรม กิจกรรมสิ่งประดิษฐ์ เพื่อพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เวลาว่างพัฒนาตนเองและเกิดประโยชน์แก่ชุมชน

มงคลสิน เตชะนิยม (2550, หน้า 10) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ดังนี้

1. ครอบครัว สถาบันครอบครัวควรตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตรด้วยความเอาใจใส่และอบอุ่น เด็กควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติที่ดีจากครอบครัว
2. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเน้นนโยบายนี้เป็นพิเศษ โดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูทุกคน โดยผู้สอนจะต้องปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กโดยเน้นความดีงามที่ต้องปฏิบัติจริง อย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย และพฤติกรรมของครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม
3. สถาบันทางศาสนา โดยเฉพาะวัดซึ่งมีสิ่งแวดล้อมที่สงบ และบางครั้งเป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรมที่จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้จริยธรรมได้ดี โดยเฉพาะสถาบันสงฆ์ควรเพิ่มศักยภาพในการเผยแพร่หลักธรรม โดยเน้นให้พระสงฆ์ได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมให้มากขึ้น โดยเฉพาะเด็ก ในการช่วยสอนวิชาจริยธรรมในโรงเรียน
4. สื่อมวลชนประเภทต่างๆ โดยเฉพาะวิทยุ โทรทัศน์ ให้สละเวลา และงบประมาณในการผลิตรายการสำหรับเด็ก หรือรายการที่มีเนื้อหาสาระที่มีคุณค่า

และมีประโยชน์ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เด็กมากขึ้น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การปลูกฝัง สร้างเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กนั้นมีใช้หน้าที่หรือความรับผิดชอบของผู้ใดผู้หนึ่ง หรือสถาบันใดสถาบันหนึ่งเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความรับผิดชอบ ช่วยดูแลจากหลายฝ่ายด้วยกัน โดยเริ่มจากสถาบันครอบครัวซึ่งถือได้ว่าเป็นความใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด ต่อมาคือโรงเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นบ้านหลังที่สองของเด็กซึ่งมีครูคอยอบรมสั่งสอนและให้ความรู้ทางคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม สื่อมวลชน พระสงฆ์หรือผู้นำทางศาสนา รวมไปถึงกลุ่มเพื่อนของเด็กก็มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณธรรมแก่เด็กด้วย

4. แนวทางการพัฒนาคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามีผู้ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมไว้ ดังนี้

4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม

4.1.1 Kohlberg and Mayer (1980, pp 51-57, อ้างถึงใน อภิวัชร ศิริขันธ์, 2558, หน้า 25-27) ได้แบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมไว้ 3 กลุ่ม ซึ่งทฤษฎีที่เป็นที่นิยมใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่ม 2 และ 3 กลุ่มทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีโรแมนติก (Romantic) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเห็นว่าเด็กมีพัฒนาการทางจริยธรรมของตนเอง มีลักษณะคล้ายการเจริญเติบโตของเมล็ดพืช ความดีงามที่เด็กมีเป็นสิ่งกำเนิดมาจากภายในตัวเด็กเอง หน้าที่ของผู้ใหญ่คือจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ความดีงามของเด็กได้แสดงออกมาอย่างไม่ถูกขัดขวาง และช่วยให้ความไม่ดีที่อยู่ในตัวเด็กอยู่ภายใต้การควบคุม ทฤษฎีนี้เห็นว่าการบอกกล่าวว่าจะไรดีไม่ดีนั้น ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริง และยังเป็นการปิดกั้นความงอกงามของเด็กอีกด้วย ได้แก่ ทฤษฎีของฟรอยด์ (Freud)

2) ทฤษฎีการสืบทอดทางวัฒนธรรม (Cultural Transmission) ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่า หน้าที่ในการอบรมสั่งสอนต่างๆ ล้วนเป็นเรื่องของการสืบทอดทางวัฒนธรรมทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ หรือคุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้ต่างๆ ของเด็ก อาศัยพื้นฐานของการเลียนแบบ การให้รางวัล และการลงโทษจากผู้ใหญ่ หน้าที่ของผู้ใหญ่จึงเป็นเรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดี จัดหาแบบอย่างที่ดี ให้รางวัล

และลงโทษเด็กอย่างเหมาะสม ทฤษฎีที่รู้จักกันดีได้แก่ ทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) และแบนดูรา (Bandura)

3) ทฤษฎีก้าวหน้า (Progressivism) ทฤษฎีในกลุ่มนี้เห็นว่า พัฒนาการของเด็กขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ไม่ได้เห็นด้วยกับทฤษฎีในกลุ่มโรแมนติกทั้งหมด กล่าวคือ แม้พัฒนาการจะเป็นเรื่องของสิ่งที่อยู่ภายใน แต่ทฤษฎีก้าวหน้าก็เห็นว่าหน้าที่ในการจัดสิ่งแวดล้อมนั้นมีใช้เพียงเพื่อให้สิ่งที่อยู่ภายในได้แสดงออกมาเท่านั้น แต่ยังเพื่อให้พัฒนาการก้าวหน้าไปอีกขั้น เนื่องจากทฤษฎีนี้ เชื่อในพัฒนาการที่มีลำดับขั้นตอนแน่ชัดและก้าวหน้าดังกล่าวจะมีขึ้นได้เมื่อกระตุ้นให้เด็กคิดได้เอง ทฤษฎีเป็นที่รู้จักกันดี ได้แก่ ทฤษฎีของเพียเจต์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg)

4.1.2 ทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมของเพียเจต์ (Piaget)

Piaget (1969, pp 120 -152 อ้างถึงใน นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ, 2555, หน้า 20-21) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่องพัฒนาการทางความรู้ ความคิด และสติปัญญา โดยเสนอทฤษฎีว่า ความรู้ ความคิด และปัญญาของมนุษย์ มีขั้นตอนของพัฒนาการ จากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยากตามลำดับ จากรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) ทฤษฎีพัฒนาการทางความรู้ความคิดนี้มีประโยชน์ต่อการเข้าใจการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งเพียเจต์อธิบายว่า พัฒนาการของเชาวน์ปัญญา (Intelligence) มาจากการที่บุคคล ปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ละขั้นตอน การพัฒนาด้านเชาวน์ปัญญา ประกอบด้วย วิธีการที่สำคัญ 2 กระบวนการ คือ

1) การรับไว้ (Assimilation) คือ การที่มนุษย์รับสิ่งที่ตน มีประสบการณ์มาเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างจิตใจของตน สร้างเป็นแผนผังความคิด (Schema)

2) การปรับตัว (Accommodation) คือ วิธีการที่มนุษย์เรียนรู้ โดยปรับตัว คือ ปรับแผนผังความคิด เมื่อพบประสบการณ์ใหม่ที่เราไม่สามารถรับสิ่งนั้นไว้ได้ เพราะสิ่งนั้นไม่เข้ากับความคิดรวบยอด (Concept) ที่เรามีอยู่เดิม คือ เมื่อไม่สามารถรับสิ่งนั้นไว้ได้ เราต้องเปลี่ยนหรือสร้างความคิดรวบยอดขึ้นมาใหม่ คือ มีการเรียนรู้ใหม่ เกิดขึ้นนั่นเอง

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่า การพัฒนาทางคุณธรรมของบุคคล ขึ้นอยู่กับความฉลาด ในการรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ คือ การพัฒนาทางคุณธรรมของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ การพัฒนาทางสติปัญญา (Cognitive Development) ของบุคคล ซึ่งพัฒนาการสติปัญญาของเพียเจท์ ได้แบ่งไว้เป็น 4 ชั้น คือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ทางประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensor Motor Operation Period) คือ ระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุประมาณ 2 ปี การรับรู้ทางประสาทสัมผัสต่างๆ ทำให้เกิดพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดขึ้น เด็กจะค่อยๆ มีโครงสร้างความคิดต่อสิ่งที่ตนได้พบเห็น

ขั้นที่ 2 ความคิดก่อนปฏิบัติการ (Pre-Operation Period) ช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์สามารถเลียนแบบผู้อื่นได้ และพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงอายุ 2-4 ปี เด็กจะยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) ลักษณะนี้จะลดลงในตอนปลาย คือ ช่วงอายุ 6-7 ปี ซึ่งเป็นตอนที่เด็กใช้ภาษาติดต่อกับสังคมอย่างกว้างขวางขึ้น เด็กเริ่มพัฒนาความคิดหาเหตุผลแบบตรรกศาสตร์ แต่ความคิดส่วนใหญ่ยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของการรับรู้

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติด้วยรูปธรรม (Concrete-Operation Period) ช่วงอายุ 7-11 ปี เป็นขั้นที่เกิดความคิดแบบตรรกศาสตร์ในแง่ที่มองเห็นและจับต้องได้ การพัฒนาทางด้านความคิดจะสูงขึ้น ด้วยการค้นหาความจริงที่เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของ

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการด้วยนามธรรม หรือขั้นคิดตามแบบตรรกวิทยา (Formal-Operation Period) อายุ 11-15 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาด้านสติปัญญาและความคิดถึงขั้นสูงสุด คือ เด็กสามารถคิดหาเหตุผลนอกเหนือจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถแก้ปัญหา ทั้งรูปธรรมและนามธรรมได้โดยวิธีวิทยาศาสตร์

4.1.3 ทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมของแบนดูรา (Bandura)

Bandura (1977, p 123 อ้างถึงใน นิภาวัลย์ ศิลป์ชัยกิจ, 2555, หน้า 21-22) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมตามแนวทางการเรียนรู้ทางสังคมไว้ดังนี้

1) สิ่งที่เราเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งกลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม และเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบุคคลก็จะมีคามคาดหวังล่วงหน้าเกี่ยวกับผลจากการกระทำนั้นได้ ทำให้ตัดสินใจได้ว่าควรทำ หรือไม่ควรทำ

- 2) วิธีการเรียนรู้ คือการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ มีทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อมโดยการสังเกต อ่าน ฟัง การบอกเล่า ที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง
- 3) ความเชื่อ ผลจากการเรียนรู้ที่อยู่ในรูปของความเชื่อว่ สิ่งหนึ่งจะสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้เกิดจากการสังเกตและการคิดของบุคคล รวมทั้งการบอกเล่าจากบุคคลอื่น ความเชื่อนี้สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้
- 4) การควบคุมพฤติกรรมด้วยความรู้และความเข้าใจ บุคคล นั้นจะมีความรู้ความเข้าใจได้ และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนรู้ได้ รวมทั้งมองเห็นผล ของการกระทำที่จะเกิดตามมา ซึ่งอาจดีหรือเลวทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรทำ หรือไม่ควรทำ
- 5) จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการ ประพฤติปฏิบัติโดยบุคคลสามารถประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำ
- 6) การบังคับตนเอง คือ บุคคลสามารถบังคับตนเองที่จะ ประพฤติหรือละเว้นการประพฤติได้ตามมาตรฐานของตนเอง ตามการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงและอ้อมของตนความสามารถในการบังคับตนเองนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทาง สังคม หากการเสริมแรงเป็นไปในทางบวก ก็มีแนวโน้มที่จะละเว้นไม่ปฏิบัติในสิ่งไม่ดีและ ประพฤติในสิ่งดีงาม

จากแนวคิดทั้ง 3 ทฤษฎี สรุปได้ว่า เด็กจะมีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรม ความดีงามอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว ส่วนผู้ใหญ่มีหน้าที่จัดสิ่งแวดล้อมและเป็น แบบอย่างที่ดี เพื่อให้เด็กได้แสดงความดีงามที่มีอยู่ภายในตนเองออกมา และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

4.2 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ได้มีนักการศึกษาได้เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, หน้า 63-67, อ้างถึงใน อภิวัชร ศิริขันธ์, 2558, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมไว้ดังนี้

- 1) การให้ความรู้ขั้นสูงสุด การฝึกฝนเด็กโดยใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมขั้นต่ำ ให้สามารถใช้หลักเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นไปนั้น เริ่มจาก

การศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กตามทฤษฎีของเพียเจท์ นักจิตวิทยาได้ใช้วิธีการให้เหตุผลที่เหนือกว่าที่เด็กใช้ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กได้ความรู้ขั้นที่สูงขึ้นกว่าที่ตนมีอยู่ เพื่อให้เด็กได้รับเหตุผลใหม่เด็กจะนำไปเปรียบเทียบกับเหตุผลเดิมของตน ซึ่งการเปรียบเทียบนี้เด็กจะเกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งกัน หรือเกิดความไม่สมดุลทางความคิด ความไม่สมดุลนี้จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้เด็กมีการปรับปรุงโครงสร้างทางความคิดของตน เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นใหม่ ซึ่งจะช่วยให้เด็กเข้าใจและยอมรับเหตุผลในขั้นที่สูงกว่าขั้นของตนได้

2) การอบรมทางศาสนา ประเพณีของผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ได้เปิดโอกาสให้ชาวบ้าน โดยเฉพาะเพศชายมีโอกาสเข้ารับการอบรมทางศาสนา โดยการบวชเป็นสามเณรหรือพระภิกษุในช่วงเวลาที่แตกต่างกันตามสะดวก แต่ที่ปฏิบัติกันมากคือใช้เวลา 3 เดือนในระยะเวลาช่วงเข้าพรรษาหรือระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคมของทุกปี การได้บวชเรียนนี้ในวัฒนธรรมไทยถือว่าเป็นการเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ สามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ครอบครัว และประเทศชาติ ผู้ที่ผ่านการบวชเรียนมาแล้วสังคมถือว่าเป็นผู้ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตลักษณะ และพฤติกรรมไปในทางที่ดี ลดความเห็นแก่ตัวและเพิ่มความเห็นแก่พวกพ้อง เห็นแก่ส่วนรวม เห็นแก่มนุษยชาติ นอกจากนี้ ผู้ที่ผ่านการบวชแล้ว ยังควรเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในรสนพระธรรมมากกว่าผู้ที่มีโอกาสใกล้ชิดกับศาสนาอีกด้วย

3) การให้แสดงบทบาท วิธีนี้เกิดจากการเข้าใจที่ว่า การที่คนเราจะเข้าใจผู้อื่นได้ดั่งนั้น ต้องให้เขาได้มีโอกาสได้สวมบทบาทอื่นๆ นอกเหนือไปจากที่ตนเป็นอยู่ ซึ่งคลอลินส์กล่าวไว้ วิธีเดียวที่จะทำให้คนได้คิดหรือรู้สึกแตกต่างไปจากที่เขาเป็นอยู่ คือให้เขาได้แสดงออกในบทบาทที่แตกต่างไปจากเดิม และบทบาทนั้นควรเกี่ยวข้องกับจริยธรรม โคลเบิร์ต ได้กล่าวว่า การสวมบทบาทนั้น ได้แก่ การรับเอาทัศนคติของผู้อื่น การรับรู้ในความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น การนำตนเองไปอยู่ในฐานะของคนอื่น กระบวนการดังกล่าวจะทำให้มีความคิดกว้างขวางและเกิดความเข้าใจแตกต่างกันไป จากเดิม ไม่ยึดติดอยู่กับตนเอง

4) การใช้อิทธิพลของกลุ่มให้เกิดการคล้อยตาม การแสดงเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นการยกระดับจิตใจของเด็กนั้น อาจทำได้โดยการใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนซึ่งแสดงออกทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน เด็กมักจะยึดถือเพื่อนเป็นแบบอย่าง และคล้อยตามลักษณะของเพื่อนไปได้โดยง่าย การปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนจะมีผลต่อจริยธรรม เด็กที่เข้าร่วมสังคมกันจะมีความก้าวหน้ากว่าเด็กที่แยกตัวจากเพื่อน ทั้งนี้

เพราะการที่เด็กมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้โต้แย้งกันกับเพื่อนจะทำให้เขาได้รับความ
 ความคิดเห็น และทัศนคติใหม่ๆ ต่างไปจากที่ตนมีอยู่ ถ้าเขาได้พิจารณาเปรียบเทียบ
 ความรู้เดิมที่เขา มีอยู่ และสามารถปรับให้เข้ากันได้ เขาก็จะมีโครงสร้างของความรู้
 และเหตุผลใหม่ขึ้นมา

5) การให้เลียนแบบจากตัวแบบ การใช้ตัวแบบแสดงพฤติกรรม
 ต่างๆ ให้ผู้ถูกทดลองเห็น จะเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้ถูกทดลองทำพฤติกรรมนั้นๆ ตามตัวแบบ
 ได้ การจัดตัวแบบให้เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ถูกทดลองอีกวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการเขียน
 ให้อ่านแบบวิธีการแรกที่กำลังกล่าวมาแล้ว หรือการให้แสดงบทบาทเพื่อรับคำแนะนำจากเพื่อน
 หรือการให้เพื่อนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกันเป็นเอกฉันท์ อันจะทำให้ผู้ถูกทดลองคล้อย
 ตามเพื่อนได้มาก การจัดตัวแบบให้เกิดการเลียนแบบเป็นวิธีที่มีการศึกษาค้นคว้ามามาก
 พอประมาณเพราะเป็นวิธีที่นักจิตวิทยาเชื่อว่า จะเรียนรู้จากสังคมได้มากที่สุด และเป็น
 วิธีการเดียวที่เด็กอาจทำตามโดยไม่รู้สึกรู้ว่ากำลังถูกชักจูง ลักษณะการเลียนแบบนี้เป็น
 ลักษณะหนึ่งที่เป็นไปตามทฤษฎีอิทธิพลทางสังคม เป็นวิธีหนึ่งที่มนุษย์ใช้เรียนรู้สิ่งต่างๆ
 ในชีวิตประจำวัน ลักษณะของการเลียนแบบ (Imitation) ก็ดี การเทียบเคียง (Identification)
 ก็ดี ล้วนเป็นวิธีที่อาศัยตัวแบบเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับวิธีนี้ เพราะตัวแบบจะต้องมี
 ลักษณะดึงดูดและชักชวนให้ผู้อื่นสังเกตเห็น เกิดความเชื่อถือและคล้อยตามได้มาก ได้แก่
 พ่อ แม่ ผู้ใหญ่ และเพื่อน ลักษณะอีกประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเลียนแบบได้มาก คือ
 ความเหมาะสมของตัวแบบ การเชื่อในเรื่องความรู้ความสามารถของตัวแบบในเรื่องที่เขา
 จะแสดงออก จะทำให้ผู้สังเกตคล้อยตามได้มาก ลักษณะภายในของผู้เลียนแบบก็เป็นตัว
 แปรสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเลียนแบบได้เช่นกัน

จากที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
 ให้กับเด็กและเยาวชนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนทั้งจาก
 สถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว รวมถึงผู้ใหญ่ที่จะต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
 เด็กและเยาวชน เป็นต้นแบบที่ดี อีกทั้งสภาพแวดล้อมรอบๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 สำหรับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องหลักสูตร
 และวิธีการสอนต่างๆ เพื่อเน้นการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กต่อไป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เป็นการวิจัยที่ผสมผสานการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) รวมทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน เพื่อได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยคณะวิจัย ชุมชน และแกนนำชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบและร่วมรับประโยชน์ควบคู่ไปกับ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-Centered Development) และ แก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ (Problem-Learning Process) ได้ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2551, หน้า 67) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น ด้วยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภางค์ จันทวานิช (2552, หน้า 67) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) หมายถึง วิธีการที่ ให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจาก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรม

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะนักวิจัย และบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำข้อสรุปผลของการวิจัยที่ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์

สอดคล้องกับสภาพ ลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

อ้อมเดือน สดมณี (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการวิจัยที่เป็นการปฏิบัติร่วมกันระหว่างชุมชน เพื่อการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชนตั้งแต่การระบุปัญหา ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งจะมีนักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ความรู้และทักษะในเรื่องต่างๆ ตามที่ชุมชนต้องการ หรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ เช่น การฝึกอบรมทรัพยากร เงินทุน ฯลฯ และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ถือเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนของชุมชน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการค้นหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในช่วงของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการซ้ำหลายๆ ครั้งเป็นวงจรถจนกว่าจะได้รับข้อสรุปในการแก้ปัญหาที่น่าพอใจ สามารถนำไปใช้และเผยแพร่ได้ ดำเนินการร่วมกันโดยคณะนักวิจัย และบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชน เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นผลของการวิจัยนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งผลของการวิจัยที่ได้ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนไปกับสถานการณ์อื่นๆ ได้

2. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพัฒนาขึ้นมาจากความเชื่อสำคัญในการสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสิ่งใดในชุมชนหรือสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดียิ่งขึ้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289-292) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 9 ประการ ดังนี้

1) ปัญหาทางด้านการปฏิบัติงาน (Practical problem)

ที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมักประสบขณะปฏิบัติงานประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ มากกว่าการเกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านทฤษฎี (Theoretical problem)

2) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยในการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการทุกขั้นตอนจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ การเป็นมิตร รวมทั้งความเป็นอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น

3) มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำความเข้าใจ (Understanding) ต่อสภาพ ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานมากกว่าการมีจุดมุ่งหมายเพื่อสรรค์สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการเป็นการเฉพาะ

4) มุ่งตีความหมายเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ของปัญหา โดยอ้างอิงจากแรงจูงใจ ความเชื่อ เจตนา หรือจุดมุ่งหมายของผู้แสดงพฤติกรรมกับบริบทแวดล้อมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นขึ้น

5) นิยมใช้การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่อยู่ในรูปของตัวเลข (เชิงปริมาณ) และไม่ใช่ตัวเลข (เชิงคุณภาพ) เพื่อจัดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่ตนเองประสบในสถานที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมที่สุด

6) เสนอผลการวิจัยในรูปแบบเรียบง่าย ใช้ถ้อยคำในระดับเดียวกับ ผู้ปฏิบัติงานโดยพยายามหลีกเลี่ยงคำศัพท์เฉพาะสาขาและภาษาที่เป็นนามธรรม ตรวจสอบความตรง (Validity) จากการสนทนาแบบเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในทุกๆระยะหรือขั้นตอนกระบวนการวิจัย

7) ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย ไม่ยึดติด กรอบการจัดกระทำทางการทดลองและการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเคร่งครัดแบบตายตัวด้วยแบบของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research design) หรือวิธีการควบคุมทางสถิติใดๆ การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นแบบกึ่งทดลองหรือวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี

8) ไม่เน้นสรุปอ้างอิงข้อสรุปผลการวิจัยข้ามไปยังต่างบริบท โดยทั่วไปการสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงมีแนวโน้มกระทำได้เฉพาะในขอบเขตของสถานที่ บุคคล และเวลาการศึกษาวิจัย แต่สามารถกระทำได้ถ้าปัจจัยเกี่ยวข้องในบริบทเหล่านั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

9) สร้างดุลยภาพและความเสมอภาพระหว่างทัศนะของบุคคลภายใน และภายนอก นักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก

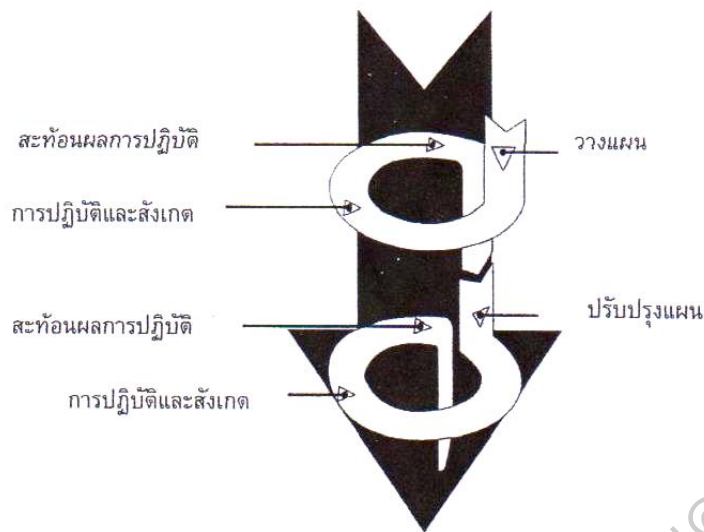
มีบทบาทสำคัญ 2 ประการ คือ บุคคลภายในเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติและเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในสถานที่ทำงานของตนเอง ในขณะที่บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคคลภายใน และเป็นนักวิจัยปฏิบัติการเช่นเดียวกับบุคคลภายใน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านการปฏิบัติงาน เพื่อการทำความเข้าใจสถานการณ์ของปัญหา โดยอ้างอิงจากแรงจูงใจ ความเชื่อ เจตนา การดำเนินงานวิจัยภายใต้บริบทการมีส่วนร่วม เสนอผลการวิจัยในรูปแบบเรียบง่าย ไม่เน้นระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย และไม่เน้นการสรุปอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยไปยังบริบทอื่น

3. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เน้นการกระทำที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หน่วยงาน โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 301) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบวงจรการทำวิจัยของ Kemmis and McTaggart เป็นแบบที่แสดงขั้นตอนหลักของกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีรากฐานการพัฒนามาจากแนวคิดของ Lewin โดยเฉพาะการประยุกต์ในการกระทำกิจกรรมหลัก (core activities) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 ขั้นตอน โดยได้จำแนกกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflecton)



ภาพประกอบ 2 แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart
ที่มา : (Kemmis & Mc Taggart, 1988, p.11 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 302)

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Kemmis & Mc Taggart, 1988, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 302-303) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จริงในสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะอาจเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่เวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม

วัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆที่เป็นอยู่ในสภาวะการณ์เวลานั้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการปฏิบัติการ (action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและ ควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวะการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควมปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นการสังเกตการณ์ (observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทางารสังเกตการณ์

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์ กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัย

สนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

ฉลาด จันทรสุมบัติ และทองสง่า ผ่องแผ้ว (2553, หน้า 142-143)

ได้กล่าวว่ กระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีขั้นตอนสำคัญๆ ในการดำเนินการ ดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งจะทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาควรพิจารณาให้ครบ 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และ สภาพแวดล้อม
2. เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วม พิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนจะต้องสร้างสมมติฐานของการ วิจัยในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมิน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของปัญหากับหลักการหรือทฤษฎี พื้นฐานที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ
3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือฝึกหัดตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ
4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและเป็นปัญหาอุปสรรคตามวงจรการปฏิบัติการ คือ ในขั้นตอนของการวางแผนการ ปฏิบัติเก็บสะสมบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติการต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6. ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัยที่ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบ ที่เป็นสาเหตุและวิธีแก้ไขนั้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยการพัฒนาหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมานและความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบของกลุ่มหรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ควรทำกันเป็นทีมงาน เพื่อพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหา ร่วมกันและที่สำคัญจะต้องใช้วงจรกระบวนการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) การสะท้อนกลับ (Reflection) มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงรอบ กระทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้ผลการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายเป็นที่น่าพอใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Kemmis and McTaggart (Kemmis and McTaggart, 1988, pp. 353-364 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 301-303) ตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนกลับ (Reflection)

บริบทโรงเรียนหนองชัยวาน

โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ มีบริบท ดังนี้ (โรงเรียนหนองชัยวาน, 2558, หน้า 1-5)

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน ตั้งอยู่ที่บ้านหนองชัยวานใต้ หมู่ที่ 3 ตำบลป่งไธ อำเภอนากลาง จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38150 โทรศัพท์ 042-430120 Website www.nongchaiwan.org มีพื้นที่เขตบริการโรงเรียนอยู่ 2 หมู่บ้าน คือ บ้านหนอง

ชัยวาน หมู่ที่ 3 และบ้านหนองชัยวานใต้ หมู่ที่ 15 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,297 คน แยกเป็นชาย 1,083 คน หญิง 1,214 คน เป็นเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ ภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับกับเนินสูง มีลำน้ำฮีเป็นลำน้ำสายสำคัญสำหรับหมู่บ้าน มีอาณาเขตดังนี้

1.2 ลักษณะภูมิประเทศและอากาศ

สภาพภูมิประเทศ	โดยทั่วไปเป็นที่ราบสลับกับเนินสูง
สภาพภูมิอากาศ	โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ฤดู คือ
ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

1.3 การคมนาคมขนส่งและการสื่อสาร

ทางบก	สามารถเดินทางเชื่อมโยงไปยังทางหลวงหมายเลข 221, 212, 224 และ 225 ได้ แต่เส้นทางเข้าหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง
ทางน้ำ	มีลำน้ำฮี แต่ไม่มีการคมนาคม
ทางอากาศ	ไม่มีการคมนาคม
การสื่อสาร	มีระบบสื่อสารทั้งทางวิทยุ โทรศัพท์ ไปรษณีย์ และInternet

1.4 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6

2. ข้อมูลด้านการบริหาร

2.1 ชื่อ-สกุล ผู้บริหาร นายพวง กุมภีโร

วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.บัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองชัยวาน ตั้งแต่วันที่ 19 พ.ย. พ.ศ. 2558 จนถึงปัจจุบัน

2.2 ประวัติย่อของสถานศึกษา

ประวัติย่อโรงเรียน

โรงเรียนบ้านหนองชัยวานก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2506 โดยแยกจากโรงเรียนท่าไร่วิทยา สร้างโดยงบประมาณของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มแรกเป็นอาคารไม้ชั้นเดียวกว้าง 6 เมตร ยาว 24 เมตร ตั้งอยู่ในที่ราชพัสดุเลขที่ น.ค.526 จำนวน 32 ไร่ เปิดทำการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 มีนายคำพุดม อัจฉินดา เป็นครูคนแรกและมีครูเพียงคนเดียว ซึ่งเป็นครูใหญ่ด้วย

พ.ศ. 2514 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากกแดง จำนวน 21,400 บาท ต่อเติมอาคารเรียนหลังเดิม กว้าง 6 เมตร ยาว 6 เมตร

พ.ศ. 2521 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 31,000 บาท ก่อสร้างอาคารเรียนแบบ ป.1 ฉ จำนวน 3 ห้องเรียน

พ.ศ. 2521 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด สร้างบ้านพักครู แบบองค์การฯ จำนวน 1 หลัง

พ.ศ. 2522 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด สร้างส้วม แบบองค์การฯ จำนวน 1 หลัง 3 ที่นั่ง

พ.ศ. 2523 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด สร้างอาคารอเนกประสงค์ แบบองค์การฯ จำนวน 1 หลัง

พ.ศ. 2525 ได้รับงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด สร้างส้วม แบบองค์การฯ จำนวน 1 หลัง 3 ที่นั่ง

พ.ศ. 2526 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ต่อเติมอาคารเรียนชั้นล่าง แบบ ป.1 ฉ จำนวน 3 ห้องเรียน

พ.ศ. 2526 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ต่อเติมอาคารเรียนแบบ ป.1 ฉ จำนวน 3 ห้องเรียน

พ.ศ. 2530 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ สร้างเรือนเพาะชำ งบประมาณ 15,000 บาท

พ.ศ. 2531 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ สร้างบ้านพักครู แบบ สปช.302/28 งบประมาณ 50,000 บาท จำนวน 1 หลัง

พ.ศ. 2534 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬสร้างบ้านพักครู แบบ สปช.302/28 งบประมาณ 180,000บาท จำนวน 2 หลัง

พ.ศ. 2540 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงห้องเรียนเป็นห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์

พ.ศ. 2542 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ สร้างส้วม แบบ สปช.601/26 งบประมาณ 110,000 บาท จำนวน 1 หลัง

พ.ศ. 2542 ได้รับงบประมาณจากโครงการพระราชดำริ สร้างสนามวอลเลย์บอล แบบ สปช. จำนวน 1 สนาม

ประวัติด้านบุคลากร

โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2506 โดยมีผู้บริหารดังต่อไปนี้

1. นายคำพุด อัจฉินดา ครูใหญ่คนแรก พ.ศ. 2506-2520
2. นายประดิษฐ์ ทิพย์กัลยา ครูใหญ่ พ.ศ. 2520-2525
3. นายประยูร หมื่นศรี รักษาการอาจารย์ใหญ่ พ.ศ. 2525-2526

4. นายอรุณ รวยทรัพย์ ผู้อำนวยการ พ.ศ. 2526-2551

5. นายคาวี สุขะหา ผู้อำนวยการ พ.ศ. 2551-2558

6. นายพวง กุมภีโร ผู้อำนวยการ พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน

ปีการศึกษา 2506 เปิดทำการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4

ปีการศึกษา 2521 เปิดทำการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ปีการศึกษา 2529 เปิดทำการสอนชั้นเด็กเล็ก จำนวน 1 ห้อง

ปีการศึกษา 2538 เปิดทำการสอนชั้นอนุบาล 1 จำนวน 1

ห้องเรียน สำหรับชั้นเด็กเล็กเดิมกลายเป็นชั้นอนุบาล 2

ปัจจุบันเปิดทำการสอนชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

จำนวน 8 ห้อง ได้แก่

1. นักเรียนชั้นอนุบาล 1 จำนวน 17 คน
2. นักเรียนชั้นอนุบาล 2 จำนวน 20 คน
3. นักเรียนชั้น ป. 1 จำนวน 11 คน
4. นักเรียนชั้น ป. 2 จำนวน 19 คน

5. นักเรียนชั้น ป. 3	จำนวน	19 คน
6. นักเรียนชั้น ป. 4	จำนวน	13 คน
7. นักเรียนชั้น ป. 5	จำนวน	13 คน
8. นักเรียนชั้น ป. 6	จำนวน	21 คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	133 คน

ข้อมูลบุคลากร

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	1 คน
2. ข้าราชการครู	จำนวน	9 คน
3. ครูอัตราจ้าง	จำนวน	1 คน
4. นักการภารโรง	จำนวน	1 คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	12 คน

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนบ้านหนองชัยวานจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีความรู้คู่คุณธรรม นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติงาน

3.2 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เสริมสร้างให้ผู้เรียนนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน
3. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. พัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

3.3 เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละ 90 ขึ้นไป
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ร้อยละ 80 ขึ้นไป
3. โรงเรียนและชุมชนมีความพึงพอใจในการให้และรับบริการในระดับดีขึ้นไป

4. การบริหารและการจัดการศึกษาตามระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการดีขึ้น

5. ครูและผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการผลิต การใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดกระบวนการเรียนรู้และบริหารจัดการ

6. นักเรียนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน ร้อยละ 80 ขึ้นไป

3.4 กลยุทธ์

โรงเรียนบ้านหนองชัยวานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุดของโรงเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตาม หลักสูตรการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อ ของนักเรียนที่เรียนจบขั้นสูงสุดของโรงเรียนเพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนอง สภาพปัญหา ความต้องการ และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายจากต้นสังกัด โรงเรียน บ้านหนองชัยวานจึงได้กำหนดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
2. ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. สร้างโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
6. พัฒนาโรงเรียนในโครงการด้วยรักและห่วงใยในพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

3.5 อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ในปีการศึกษาปี 2558 โรงเรียนบ้านหนองชัยวานได้ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีนิสัยรักการอ่าน โดยทุกชั้นเรียนจะมีการบันทึกการอ่านของนักเรียนทุกคน และมุ่ง ปฏิบัติความมีระเบียบวินัยแก่ผู้เรียนทุกคน

3.6 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

ในปีการศึกษา 2558 โรงเรียนได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ โดยส่งเสริมโครงการด้วยรักและห่วงใย นักเรียนมีทักษะอาชีพโครงการฝึก ปฏิบัติ เช่น การเลี้ยงปลา การทำสวนยางพารา การปลูกผักสวนครัว มุ่งปลูกฝังคุณธรรม

พื้นฐานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียนทุกคน

4. ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

4.1 สภาพเศรษฐกิจ

ส่วนใหญ่จะทำการเกษตร เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวนยางพารา และ เลี้ยงสัตว์ อาชีพหลักส่วนใหญ่ทำการเกษตร รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป มีรายได้เฉลี่ยของ ประชากรประมาณ 2,100 บาท/คน/ปี

4.2 สภาพสังคม

ประชากรทั้ง 2 หมู่บ้าน ประกอบด้วยกลุ่มชนที่เป็นชาวไทยอีสาน ญ้อ ภูไท โดยมีประชากร ดังนี้

ตาราง 2 ประชากรบ้านหนองชัยวานและบ้านหนองชัยวานใต้

บ้าน	จำนวนประชากร		รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	
บ้านหนองชัยวาน	595	619	1,214
บ้านหนองชัยวานใต้	511	572	1,083

4.3 ด้านศาสนา และสถานพยาบาล

ประชากรส่วนใหญ่ยังร่วมกันอนุรักษ์และปฏิบัติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดั้งเดิมของชาวอีสาน ภาษาที่ใช้มีทั้ง ภาษาไทยญ้อ ภาษาภูไท ภาษาอีสาน ประชากรทั้งสองหมู่บ้านนับถือ พระพุทธศาสนา โดยมีวัดที่สำคัญของหมู่บ้านคือ วัดป่าไชยาราม หมู่ 3 และวัดอรัญญาโนนผาแดง หมู่ 15 สถานพยาบาลนั้นประชากร อยู่ในเขตบริการของสถานีอนามัยป่งไฮซึ่งอยู่ห่างจากหมู่บ้านประมาณ 5 กิโลเมตร

5. ผลงานที่ประสบผลสำเร็จในปีการศึกษาที่ผ่านมา

โรงเรียนบ้านหนองชัยวาน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนตามภารกิจของโรงเรียน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มีผลการ

ดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ด้านวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551
- 2) มีการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นระบบ
- 3) มีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร และมีการ

ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้มุ่งเน้นและส่งเสริมให้

ครูผู้สอนทุกคนพัฒนาตนเองให้สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า/จูงใจ/เสริมแรง ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิดฝึกทำ ฝึกแก้ปัญหา ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำเครื่องมือวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลาย และมีการพัฒนาเครื่องมืออย่างต่อเนื่อง
- 2) ครูร้อยละ 80 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3) ครูมีเอกสารการวัดและประเมินผลครบถ้วน และจัดทำเอกสารการประเมินได้ถูกต้อง

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ครูทุกคนมีผลงานการวิจัยชั้นเรียน ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 1) โรงเรียนได้มีการดำเนินการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ การใช้สื่อ และพัฒนาสื่อ

อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก TRUE VISION ติดตั้งจานดาวเทียมเพื่อรับสัญญาณโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

3) ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีแหล่งค้นคว้าที่หลากหลายมากขึ้น

4) ส่งเสริมการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในการใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าหาความรู้ ฯลฯ

5) การสร้างห้องอัจฉริยะ (E-Classroom) โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดบึงกาฬ

6) จัดทำเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์กิจการของโรงเรียนและเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุคคลที่สนใจ <http://www.nongchaiwan.org>

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ได้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนี้

1) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2) ประสานงานกับผู้ปกครอง/ชุมชน ในการนำนักเรียนไปเรียนรู้แหล่งความรู้ในชุมชน เช่น การเลี้ยงสัตว์ การปลูกพืช อุตสาหกรรมในครัวเรือน วัด

3) ปรับปรุงห้องสมุดโรงเรียนให้สามารถบริการนักเรียนและชุมชนได้อย่างทั่วถึง และจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ตามโครงการห้องสมุดมีชีวิต โดยจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกเดือน เช่น การประกวดยอดนักอ่านนักเขียน การประกวดเรียงความ บันทึกการอ่าน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

7. การนิเทศการศึกษา

ดำเนินการนิเทศภายใน ตามระบบและขั้นตอนของการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนทุกคน โดยครูผู้สอนทุกคนจะได้รับการนิเทศด้วยวิธีการต่างๆ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง/คน

8. คุณภาพนักเรียน

ระดับปฐมวัย

นักเรียนระดับปฐมวัย ผ่านการประเมินความพร้อมใน
ชั้นเรียนอนุบาลปีที่ 1 และปีที่ 2 ร้อยละ 100 และนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 มีความพร้อม
ในการเข้าเรียนชั้นประถมปีที่ 1 ทุกคน ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1) การเกณฑ์เด็กเข้าเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา

คิดเป็นอัตราร้อยละ 100

- 2) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาได้รับอาหารเสริม

(นม) คิดเป็นร้อยละ 100

- 3) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาได้รับอาหารกลางวัน

คิดเป็นร้อยละ 100

- 4) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีน้ำหนักตาม

หลักเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนดคิดเป็นร้อยละ 89.02

ระดับประถมศึกษา

- 1) การเกณฑ์เด็กเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1

คิดเป็นอัตราร้อยละ 100

- 2) อัตราการออกกลางคันระดับประถมศึกษาคิดเป็น

ร้อยละ 0

- 3) อัตราการเลื่อนชั้นระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 100

- 4) นักเรียนระดับประถมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4

ได้รับอาหารเสริม (นม) คิดเป็นร้อยละ 100

- 5) นักเรียนระดับประถมศึกษาได้รับอาหารกลางวันคิดเป็น

ร้อยละ 100

- 6) นักเรียนระดับประถมศึกษามีน้ำหนักตามเกณฑ์

มาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด คิดเป็นร้อยละ 100

- 7) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาจำแนกตาม

กลุ่มประสบการณ์

- 8) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียน และร้อยละ

ของนักเรียนที่ได้ระดับผลการเรียนระดับ 3-4 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยรวมในทุกกลุ่ม

สาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

9) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ อยู่ในระดับ ดี มีคุณธรรมพื้นฐาน คือ ชยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ
สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ยังประพฤติตนไม่เหมาะสม เช่น
ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การแต่งกายไม่เรียบร้อย ขาดการดูแล
รักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ไม่ประหยัดอดออม ขาดความมีจิตสาธารณะ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รัตนากร วงศ์ศรี และคณะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
สภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนนักศึกษา และแนวทางพัฒนา
การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนนักศึกษาของโรงเรียนลำปาง
พานิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ครูและนักเรียนมีความเห็น
ตรงกันว่าวิธีที่ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนนักศึกษาในวิธีแรกคือ
การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนควบคู่กับกิจกรรมการเรียนการสอน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง กิจกรรมของโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และการกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อพัฒนา
คุณธรรม จริยธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
นักเรียนนักศึกษาตามความคิดเห็นของครู คือ ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรม
จริยธรรมแก่นักเรียน ควรมีการปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด และควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่
มุ่งเน้นกิจกรรมสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวม นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมนักเรียนนักศึกษาในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
และควรมีความเข้มงวดให้มากขึ้น มีการรณรงค์ให้ช่วยกันรักษาความสะอาด

เกษม จันนกร (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม โดยใช้โครงการอบรมธรรมะเพื่อพัฒนาจิตและการเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม
นำดวงใจ โครงการทางไกลยาเสพติดในโรงเรียนบ้านห้วยปากฉลอง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนขาดวินัยเพราะครูขาดทักษะด้านเทคนิค
วิธีการ กระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม จึงมีแนวคิด ความเชื่อ
และการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน ทำให้

ผู้เรียนมีนิสัยก้าวร้าว ไม่เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน ชอบแต่งกายไม่เรียบร้อย
 ผิดระเบียบของโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ขาดระเบียบวินัยตามสภาพของผู้เรียน นักเรียน
 ขาดความซื่อสัตย์สุจริตตามสภาพของนักเรียน นักเรียนขาดความเมตตา กรุณา
 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม และนักเรียนมีนิสัยฟุ้งเฟ้อและเห่อตามสมัยนิยม
 ขาดการประหยัดและอดออมทำให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน
 ชั้นประถมศึกษาเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนางานส่งเสริมคุณธรรม
 จริยธรรม หลังจากที่ได้จัดกิจกรรมครบทั้ง 2 วงจรแล้ว ทำให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย
 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อส่วนรวม
 และมีสำนึกในการประหยัดอดออมมากขึ้น

ประภาส ละระคี (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนา
 คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านกุดตาไถ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาจากการประเมิน
 พฤติกรรมความมีคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนโดยครู พบว่า ในภาพรวมนักเรียน
 มีคุณธรรม จริยธรรมในด้านต่างๆ อยู่ในระดับน้อย และจากการประเมินพฤติกรรม
 ความมีคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนโดยตัวนักเรียนเอง พบว่า ในภาพรวมนักเรียน
 มีคุณธรรม จริยธรรมในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก หลังจากการดำเนินการพัฒนา พบว่า
 นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเกิดการพัฒนาการด้านความขยัน ความประหยัด
 ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความมีน้ำใจ
 เพิ่มมากขึ้น

ดวงดา จุลกิจวัฒน์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผล
 โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน “พาลูกไปทำบุญ” ของโรงเรียนบ้านบ่อ
 ระแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า
 สภาพแวดล้อมของโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน “พาลูกไปทำบุญ”
 ของโรงเรียนบ้านบ่อระแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทางการดำเนินงานของโครงการ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยพื้นฐานของโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน “พาลูกไป
 ทำบุญ” ของโรงเรียนบ้านบ่อระแหง ในภาพรวมด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์
 และอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก กระบวนการ

ดำเนินงานของโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน “พาลูกไปทำบุญ” ของโรงเรียนบ้านบ่อระแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนมีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงาน ตามโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลผลิตของโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน “พาลูกไปทำบุญ” ของโรงเรียนบ้านบ่อระแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการใช้สิ่งของและทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้งของตนเองและส่วนรวม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความเห็นต่อโครงการในภาพรวมระดับดี และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ที่ไม่ใช่ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา) ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม “พาลูกไปทำบุญ” ของโรงเรียนบ้านบ่อระแหง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

กนกกาญจน์ ศรีสำราญ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนหนองแสงประชาสรรค์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนา หาแนวทางการ พัฒนา ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียน โรงเรียนหนองแสงประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามขอบข่ายคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ คือ ความขยัน ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความมีน้ำใจ ผลการวิจัย พบว่า สภาพ และปัญหาการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียน พบว่า นักเรียน ไม่ชอบทำงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน นักเรียนนำเงินที่ได้มาซื้อ ขนมจันหนมดไม่มีเหลือเก็บ และบางคนยืมเงินเพื่อนนำมาซื้อขนมอีก มีหลายครั้งที่นักเรียน ไปทำกิจกรรมกลางสนามและเก็บสิ่งของหรือเงินได้ มักจะยึดเอาเป็นของตนเอง หรือของกลุ่มโดยไม่นำไปแจ้งต่อครูเวรเพื่อประกาศหาเจ้าของมารับคืน นักเรียนหลายคน ที่แต่งกายด้วยชุดนักเรียนอยู่ในสภาพไม่เรียบร้อย เช่น เอาเสื้อออกนอกกางเกง ไม่ชอบเข้า แถวรับอาหาร บางคนมาโรงเรียนไม่ทันเวลา นักเรียนบางคนชอบพูดล้อเลียน ไม่รู้จักให้ เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น เมื่อนักเรียนได้ยินสัญญาเตือนให้ทำความสะอาด

นักเรียนไม่กระตือรือร้น แนวทางการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียน ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานประกอบด้วย กิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาจิต และกิจกรรมคุณธรรมในวันศุกร์ 2) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐาน ประกอบด้วย กิจกรรมนั่งสมาธิก่อนเรียน กิจกรรมต้นไม้คุณธรรม กิจกรรมสวนหย่อมพอเพียง กิจกรรมคนดีศรีหนองแสง กิจกรรมออมทรัพย์วันละบาท กิจกรรมน้องไหว้พี่คนดีไหว้คุณครู กิจกรรมทิ้งขยะเป็นที่น้ำใจ พัฒนา การติดตาม และประเมินผล การพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ จากผลการประเมินพฤติกรรมความมีคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนหลังการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ อยู่ในระดับมาก

ศักดิ์ชาย แก้วดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหา และประสิทธิผลการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนและเขตที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา และประสิทธิผลการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ด้านที่ควรจะหาแนวทางมาพัฒนาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความขยัน ด้านความประหยัด ด้านความมีวินัย และด้านความสุภาพ

ยงยุทธ แสนมะสูง (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของครู เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพครูและติดตามผลการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนตามกรอบคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ขาดความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขาดความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จึงต้องมีการพัฒนาโดยศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) ด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน จากการสังเกต การสัมภาษณ์ พบว่า หลังการพัฒนา กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหา มีการเขียนแผนการจัด

การเรียนรู้ สร้างสื่อและจัดหาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมตามลำดับขั้นตอน ทำให้นักเรียนชื่นชอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบมุ่งเน้นคุณธรรมพื้นฐาน ได้ลงมือทำงาน ได้ใช้ความคิด มีการวางแผนการทำงาน และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมพื้นฐาน ของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมในภาพรวมในระดับดีมาก

นันทิศา พรหมทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนบ้านนาขามื่น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนไม่สนใจ ใฝ่เรียนรู้แหล่งเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้ ใช้เวลาว่างไม่เกิดประโยชน์ ไม่ตั้งใจเรียน ไม่มีความรับผิดชอบ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยไม่เก็บออม แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวเมื่อไม่ได้ตั้งใจ ชอบขโมยสิ่งของเพื่อ ขโมยเงินผู้ปกครองที่บ้าน เก็บของได้ไม่ส่งคืนเจ้าของ ชอบลอก การบ้าน แต่งกายไม่เรียบร้อย พูดไม่สุภาพ พูดคำหยาบ ไม่มีความอ่อนโยนและไม่ให้ เกียรติผู้อื่น ใส่เสื้อผ้าสกปรกมาโรงเรียน นักเรียนทำงานต่างคนต่างทำ ไม่มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ทะเลาะวิวาทในโรงเรียน ไม่มีน้ำใจนักกีฬา มีแนวทางการพัฒนา โดยดำเนินการ 2 วงรอบ ผลการพัฒนาโดยการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในวงรอบที่ 1 ก่อนการพัฒนาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความขยัน ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี และความมีน้ำใจ อยู่ในระดับปานกลาง และวงรอบที่ 2 การพัฒนา พฤติกรรมความมีคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิวัชร ศิริขันธ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรม พื้นฐานของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองซาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองซาด ก่อนดำเนินการพัฒนามีระดับการปฏิบัติ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และหลังดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า พฤติกรรม การปฏิบัติของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้นทุกด้าน และดำเนินการต่อในวงรอบที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้นทุกด้าน โดยมีระดับผลการปฏิบัติเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Conner (2001, pp 3873 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ ประเภทบุคลิกภาพ ขอบเขตการสอน การแนะนำจริยธรรมภายในกลุ่มประชากร ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก วิธีการศึกษาโดยการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล จากครู จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มตัวอย่างนี้ ประเภทบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการแนะนำจริยธรรม ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงใช้จริยธรรมด้านความยุติธรรม และจริยธรรมด้านการดูแลเอาใจใส่ในการให้นิยามตนเอง และในการแก้ปัญหาสถานการณ์ลำบากเกี่ยวกับสมมติฐาน โดยสรุปทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมอาจจะก้าวต่อไปได้อีก เมื่อพิจารณาเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของวุฒิภาวะทางจริยธรรม

Holden (2001, pp 64 – A) ได้ศึกษาความเชื่อ และการฝึกปฏิบัติการณ์ของครู ประถมศึกษาในเขตเมืองเกี่ยวกับการศึกษาด้านคุณลักษณะทางการศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ และการวิเคราะห์จากเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความห่วงใยอย่างมากเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่ดีของนักเรียน ได้แก่ ความรุนแรง ความโกรธที่ควบคุมไม่ได้ การขาดทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งด้านคุณลักษณะ และขาดความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง ครูทุกคนเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของนักเรียน ได้แก่ ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจได้ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด ครูส่วนใหญ่ว่าการศึกษาด้านคุณลักษณะที่ดีของนักเรียน การศึกษาสามารถลดพฤติกรรมความรุนแรง และสามารถช่วยให้นักเรียนจัดการกับความรุนแรงได้ ครูส่วนใหญ่จึงมีความพอใจกับหลักสูตรนี้ และเห็นว่าครูทุกคนควรเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมและแสดงออกให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

Bonawiz (2002, pp 1433–A) ได้ศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาที่เรียนรายวิชาจริยศาสตร์เป็นวิชาบังคับ สำหรับนักศึกษาทุกคนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา โดยศึกษานักศึกษา จำนวน 205 คน ซึ่งประกอบไปด้วยนักศึกษาจากสาขาการบัญชี ธุรกิจ และสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ธุรกิจตัวแปรอิสระที่มีได้แก่ สาขาเอกตามจำนวนวิชาจริยศาสตร์ และระดับ ผลการเรียน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่เรียนรายวิชาจริยศาสตร์ มีระดับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับผลการเรียนเท่ากันแต่ยังไม่เรียนรายวิชานี้ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งเรียนรายวิชาจริยศาสตร์ กับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่เรียนรายวิชานี้

คะแนนจริย-ศาสตร์แตกต่างกันและนักศึกษาที่เรียนชั้นต่ำกว่าและเรียนรายวิชานี้ มีการพัฒนาจริยธรรมได้ดีกว่านักศึกษาที่เรียนรายวิชาอื่น และยังไม่ได้เรียนรายวิชา กลุ่มการศึกษาทั่วไป

Cranley (2003, pp 1531 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติด้านคุณธรรม นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนเมืองของประเทศไทย การประพฤติปฏิบัติ ทางด้านจริยธรรมของนักเรียนประกอบด้วยมาตรการที่โรงเรียนใช้ในการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน โดยการนำเอาจริยธรรมบูรณาการเข้ากับวิชาอื่นและมาตรการ เหล่านี้จะเกิดผลอย่างไร โดยกำหนดแนวความคิดไว้ 6 ด้าน คือ การสอนจริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร การสอนจริยธรรมโดยใช้กิจกรรมการสอนที่ต่อเนื่อง การสอน จริยธรรมโดยกำหนดระเบียบ กฎของห้องเรียน การสอนจริยธรรมโดยเน้นนโยบาย และระเบียบของทางราชการ การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลา 6 เดือน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงพบว่า การจัดการศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารและครูเน้นการปลูกฝัง ความดีงามยึดตามหลักพระพุทธศาสนา โดยเน้นการควบคุมดูแลนักเรียน การปฏิบัติตัว ให้เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นได้ด้วยความคิด โดยวิธีการให้นักเรียนเรียนรู้โดยการปฏิบัติ แม้จะไม่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร สิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อกัน การให้เกียรติคนอื่นเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญ และได้พบว่าการจัดการเรียนการสอนจริยศึกษาคควรบูรณาการคุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอน จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และปฏิบัติได้ ผู้บริหารและครู นอกจากจะอบรมสั่งสอนแล้วควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย การฝึกอบรมควรกระทำอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม แม้ว่านักเรียนส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรม ที่เหมาะสมตลอดเวลา แต่ก็มีนักเรียนส่วนน้อยที่ต่อต้านการไม่ยอมเรียน

Miranda (online, 2005, unpagged) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกีฬา และคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ต้องการใช้กีฬาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณธรรม การศึกษาในครั้งนี้เพื่อสำรวจการรับรู้สถานการณ์กีฬาผิศจรรยาบรรณของนักกีฬาใน โรงเรียน จำนวน 78 คน ในโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่ง ใน 5 หัวข้อจริยธรรมหลัก ต่อตัวแปร ระดับชั้น ระดับเพศ ระดับการติดต่อทางกายภาพ และระดับการแข่งขัน ผลการวิจัยพบว่า นักกีฬาชายได้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เล่นที่มีความก้าวร้าวมากกว่านักกีฬาหญิง นอกจากนั้น นักกีฬารุ่นใหญ่มีความก้าวร้าวและไม่มีความเคารพมากกว่านักกีฬารุ่นเยาว์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนนั้น จะต้องคำนึงถึง

และทราบเกี่ยวกับหลักวิธีการ และแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียน ซึ่งถือว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยการบูรณาการเข้ากับชีวิตจริงทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ ผู้นำชุมชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการของกระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ ชยันต์ ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ ซึ่งจะต้องปลูกฝังและพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน โดยครูผู้สอนเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมและดำเนินการด้วยวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนเติบโตขึ้นเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี