



การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรม  
ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

วิทยานิพนธ์

ของ

อนุชา สามงคฺณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน  
คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

วิทยานิพนธ์

ของ

อนุชา สามังคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT ON ADMINISTRATION PROCESS DEVELOPMENT OF  
ADMINISTRATORS IN MORAL SCHOOLS UNDER THE PROJECT  
OF THE KING EDUCATION FUND

BY

ANUCHA SAMUNGKHUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023



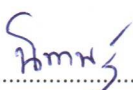
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์      การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหาร  
โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์      อนุชา สามุงคุณ

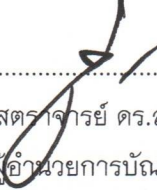
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.บุญมี ก่อบุญ) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
 ..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์กษ) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
 ..... กรรมการสอบ  
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 .....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

 .....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทร์กษัตริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบคุณพระคุณโครงการกองทุนการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาและครู โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ในชีวิตอันดั่งงามเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานเสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

อนุชา สามุงคุณ

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา
<b>ผู้วิจัย</b>	อนุชา สามุงคุณ
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร.บุญมี กอบบุญ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 358 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.27-0.69 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับ ความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนงานด้านคุณธรรม รองลงมา ได้แก่ การนิเทศติดตามงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วยการสร้างการรับรู้และการยอมรับ และการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ 2) การนิเทศติดตามงาน ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเครื่องมือความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และนักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ และ 4) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

**คำสำคัญ:** กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็น

<b>TITLE</b>	Needs Assessment on Administration Process Development of Administrators in Moral Schools under the Project of the King Educational Fund
<b>AUTHOR</b>	Anucha Samungkhun
<b>ADVISORS</b>	Dr. Boonmee Koboorn Dr. Suphirun Jantarak
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

## ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the needs of administration process development of moral school administrators under the project of the King educational fund. The samples of this study comprised 358 participants of school administrators and teachers in schools under the Project of the King Educational Fund, who were selected using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection comprised a set of 5-rating scale questionnaire which indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.27–0.69 and reliability index was at 0.96, and a semi-structured interview to indicating guidelines for the administration process development. The interview was conducted with 11 experts. Statistical in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Need Index ( $PNI_{\text{modified}}$ )

The findings were as follows.

1. The components of moral school administration process comprised four elements, namely 1) Moral development planning, 2) Work performance, 3) Supervision and monitoring, and 4) Performance evaluation.
2. The current state and the desirable state of administration process development of administrators in moral schools under the project of the King educational fund, in overall, was at high level.

3. The needs of moral school administration process development prioritized as Supervision and monitoring, Performance evaluation and Work performance, respectively.

4. The guideline to improve administration process development of moral schools under the project of the King educational fund comprised 1) Moral development planning included perception and acceptance building and leader teacher and student development, 2) Supervision and monitoring included knowledge sharing and internal and external supervision, 3) Performance evaluation included knowledge management/innovation in moral and ethics enhancement and desirable characteristics and values of students, and 4) Work performance included moral-support school climate and total participation network building.

**Keywords:** Moral School Administration Process, Schools under the Project of the King Educational Fund, Needs Assessment

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับโรงเรียนคุณธรรม .....	20
ความหมายความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม .....	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม .....	25
ความหมาย ที่มาและความสำคัญโรงเรียนคุณธรรม .....	37
โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย .....	44
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม .....	51
ความหมายของกระบวนการบริหารสถานศึกษา .....	51
องค์ประกอบหลักกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม .....	61
องค์ประกอบย่อยกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม .....	69
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น .....	120
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น .....	120
ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น .....	123
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น .....	129

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย ..... 133
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ..... 134
	ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนใน โครงการกองทุนการศึกษา ..... 138
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 138
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 143
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 148
	ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการ บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกอง ทุนการศึกษา ..... 149
	ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ..... 150
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 155
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 155
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 155
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 156
	แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ..... 197
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 221
	ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 221
	วิธีการดำเนินการวิจัย ..... 222
	สรุปผล ..... 223

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล .....	231
ข้อเสนอแนะ .....	235
บรรณานุกรม .....	237
ภาคผนวก .....	247
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	249
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ .....	287
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	293
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	335
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	351



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา .....	44
2 รายชื่อโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาแยกรายจังหวัด.....	45
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน .....	67
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการวางแผนงานด้านคุณธรรม.....	75
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน .....	92
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามงาน .....	105
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	114
8 รายละเอียดโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....	139
9 แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย .....	153
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียน .....	159
11 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	162
12 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ในภาพรวมขององค์ประกอบหลัก .....	163
13 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ในภาพรวมของแต่ละองค์ประกอบย่อย .....	164
14 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา รายชื่อด้านการวางแผนงานคุณธรรม .....	167
15 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา รายชื่อด้านการปฏิบัติงาน .....	174

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา รายชื่อด้านการนิเทศติดตามงาน .....	180
17 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา รายชื่อด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	184
18 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ในแต่ละด้าน .....	192
19 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม .....	193
20 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน .....	194
21 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ด้านการนิเทศติดตามงาน .....	195
22 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	196
23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .....	337

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	10
2 โครงสร้างทางจิต 6 ชั้น ของจริยธรรมในมนุษย์.....	30
3 วงจรคุณภาพ (PDCA) .....	60
4 องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ..	69
5 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียว .....	127
6 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ .....	127
7 ระยะขั้นตอนการวิจัย .....	152

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จากปี พ.ศ.2555 ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชกระแสรับสั่งพระราชทานให้แก่คณะองคมนตรี ในการจัดตั้ง “กองทุนการศึกษา” โดยได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ เพื่อดำเนินงานในกองทุน และ ทรงมีพระราชประสงค์ว่า “ให้โรงเรียนสร้างคนดีให้บ้านเมือง” โดยได้พระราชทานหลัก 3 ประการในเรื่องครูและนักเรียน ดังนี้ “ให้ครูรักเด็ก และเด็กรักครู” “ให้ครูสอนให้เด็กมีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ให้แข่งขันกัน แต่ให้แข่งกับตัวเอง และให้เด็กที่เรียนเก่งช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า” ให้ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนทำร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี” จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2557 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จึงจัดตั้ง “มูลนิธิยุวสถิรคุณ” ขึ้นประกอบด้วย ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา และ ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม เพื่อสนองพระราชประสงค์ในการขยายผลโรงเรียนคุณธรรม และ การสร้างคนดีให้บ้านเมือง และที่สำคัญ พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ที่ว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง – มีคุณธรรม 3) มีงานทำ – มีอาชีพ 4) เป็นพลเมืองดี แนวปฏิบัติในเรื่อง “การมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง – มีคุณธรรม” ได้แก่ 1) รู้จักแยกแยะ ผิด-ชอบ ชั่ว-ดี 2) ปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม 3) ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี สิ่งชั่ว 4) ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชปณิธาน สืบสาน รักษา ต่อยอด (เกษม วัฒนชัย, 2559 หน้า 33-40)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560, หน้า 14) หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคที่ 4 ระบุว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้แต่รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศก็ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรม

จริยธรรม โดยเฉพาะการปลูกฝังให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติในอนาคต และแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560–2579 ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 10) นอกจากนี้ แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. (2559, หน้า 46–93) ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อวางรากฐานและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมอย่างยั่งยืนโดยเป็นการระเบิดจากข้างใน ให้คนในชุมชนมีความเข้มแข็งและความพร้อมที่จะร่วมส่งเสริมดำเนินการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามกระแสโลกาภิวัตน์จากการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีสื่อและเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน การมีโลกออนไลน์จากการใช้อินเทอร์เน็ตในชีวิตประจำวัน ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วและรุนแรง เป็นยุคของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงเป็นยุคของ Disruption หรือยุค VUCA World ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพลเมืองโลกหลาย ๆ ด้าน ด้วยเหตุนี้เองสถานศึกษาจึงต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สิ่งหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคมในอนาคตการปฏิวัติดิจิทัล มีนวัตกรรมเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างหลากหลาย เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หรือเอไอ หมายถึงความฉลาดเทียมที่สร้างขึ้นให้กับสิ่งที่ไม่มีชีวิต ซึ่งปัญญาประดิษฐ์นี้จะทำให้อีไอ (AI) มี

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ต้องพัฒนาทักษะตนเองให้ปรับตัวทันกระแสสังคมที่อาจเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น การปรับตัวของคนที่ เป็นลักษณะพิเศษในตัวของมนุษย์ ที่แม้แต่ปัญญาประดิษฐ์เองก็ไม่สามารถพัฒนาได้ ไม่ว่าจะเป็นการจินตนาการ การสร้างแรงดลใจ ความเข้าใจลุ่มลึก การเกิดญาณทัศน์ หรือคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น (ชินวัตร เจริญนิติย์, 2564, หน้า 68) นอกจากนี้ The Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills (2009, pp. 1–3) ได้ศึกษาและรวบรวมทักษะต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตซึ่งประกอบด้วยทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นหรือที่เรียกว่าทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แม้ในหลาย ๆ ด้านจะเป็นการเตรียมการเพื่ออนาคต แต่ก็มีหลายทักษะที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมอยู่ ตัวอย่างเช่น ทักษะด้านผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นต้น

รายงานสถานการณ์คุณธรรมในสังคมไทย ปี 2561–2563 จากผลการสำรวจสถานการณ์คุณธรรมในปี 2561 โดยทำการสำรวจตั้งแต่เดือน มกราคม–พฤษภาคม 2561 พบว่า ปัญหาที่รุนแรงมากที่สุด คือ ความซื่อตรง และคอร์รัปชัน สูงสุด รองลงมาคือ จิตสำนึกสาธารณะ ขาดความรับผิดชอบ คุณธรรมที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ความมีวินัย ส่วนปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นมีทั้งด้านบวกและลบ ด้านบวกคือ มีประเด็นจิตอาสาพัฒนาสิ่งแวดล้อม การใช้ความรู้พัฒนาสังคม และด้านลบเป็นประเด็นสังคม เช่น ฆ่าตัวตาย การล่วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น ปี 2562 มีการรายงาน 10 ปรากฏการณ์ คุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย ดังนี้ ด้านลบ 1) วิวาทเดือดงานभवเลือด 2) วินัยจรรยาบรรณอ่อนวินัยชาติ 3) พระสงฆ์อาพาธสูงจากอาหารที่ใส่บาตร 4) ขยะล้นเมือง 5) ดิตเกมออนไลน์ฆ่าตัวตาย 6) HATE SPEECH 7) สถานการณ์ความโปร่งใสไทยตกอันดับ ด้านบวก 8) จิตอาสาสู้วิกฤติด้าน p.m. 2.5 9) มหันตภัยพายุปากีสต์ถล่มภาคใต้ 10) พลังจิตอาสาร่วมใจทำดี ปี 2563 ได้มีการรายงานสถานการณ์คุณธรรมในช่วงโควิด-19 ด้านบวก คือ พบว่า คุณธรรมเรื่อง “พอเพียง” คือทางเลือกทางรอดฝ่าวิกฤต คนรุ่นใหม่กับนวัตกรรมทางไกลโควิด แบ่งปันน้ำใจกับตู้ปันสุข วินัยกับการดำเนินชีวิตใหม่ (New Normal) ส่วนด้านลบ คือ 1) ขยะพลาสติกล้นเมือง 2) กักตุนหน้ากากอนามัยขายเกินราคา 3) สารพันปัญหาโครงการ “เราไม่ทิ้งกัน” 4) โรคเครียด รุมเร้าหนักกว่าโควิดระบาด 5) วิกฤตสื่อไทยในยุคโควิด (ศูนย์คุณธรรม, 2563, หน้า 1) จากข้อมูลเอกสารแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2559–2564 นอกจากนี้กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของวัฒนธรรมจาก

ต่างชาติเข้ามาสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไร้พรมแดนได้ก่อให้เกิดการผสมผสานเข้ากับวัฒนธรรมพื้นถิ่น ซึ่งส่งผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในสังคมแง่มุมต่าง ๆ ทั้งด้านค่านิยม พฤติกรรม และระบบคุณค่าของคนในสังคม ปรากฏการณ์ในเชิงลบที่สังคมไทยกำลังเผชิญอย่างเด่นชัด คือ ความแปลกแยกขัดแย้งทางความคิดของคนในสังคม ความผูกพันในครอบครัวลดลง เยาวชนปฏิเสธวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง รวมทั้งการเกิดวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลงและมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ดั่งงามของสังคมไทยเริ่มเสื่อมถอย โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนยังขาดทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี นอกจากนี้ สื่อสารมวลชนทั้งสื่อโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวนมากขาดความเข้มงวดทางจรรยาบรรณในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเชิงลบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยมพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยมบริโภคนิยมมากขึ้น และขาดจิตสำนึกสาธารณะ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ทำให้คุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลง นำไปสู่ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ อาทิ ปัญหาเด็กและเยาวชน ปัญหาการหย่าร้างภายในครอบครัว ปัญหาความขัดแย้งแปลกแยกทางสังคม ปัญหาว่างละเมิดทางเพศ รวมทั้งปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม ฯลฯ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, กระทรวงวัฒนธรรม, 2559, หน้า 11)

กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมมีหลักการสำคัญ 4 ประการ เพื่อมุ่งให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรมในโรงเรียน นักเรียนจะเติบโตไปพร้อมกับการมีอุปนิสัยที่ดั่งงามติดตัวไปตลอด ดังพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ที่ว่า “ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง” โดยมีหลักการดังนี้ 1) เป็นกระบวนการที่ต้องทำทั้งโรงเรียน โดยเริ่มจากผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 2) ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเป็นหลัก การดำเนินงานตามกระบวนการนี้จึงทำจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) เป็นการพิจารณาจากความสนใจความต้องการจากระดับล่างขึ้นมาเป็นระดับนโยบายของโรงเรียน 3) โรงเรียนต้องทำอย่างมีส่วนร่วม ให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม 4) โรงเรียนต้องทำกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ พยายามผนวกไว้ในการเรียนรู้ทุกประเภทของโรงเรียน และในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียน มีกระบวนการบริหารงาน ประกอบไป

ด้วย การวางแผนงานด้านคุณธรรม การสร้างกลไกการลงมือปฏิบัติ การกำหนดการ ติดตามนิเทศงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและลงมือ ริเริ่มเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ (ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม, มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2560, หน้า 13) การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญแก่ คนทุกกลุ่มในองค์กรเพราะเป็นตัวกลางประสานสร้างความเข้าใจให้คนอยู่ร่วมกันได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร จึงต้องมีคุณ ลักษณ์เป็นนักบริหารมืออาชีพโดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับ โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอ (กฤตเมธ อุ๋นโพธิ, สำเนา หมิ่นแจ่ม และสายฝน แสนใจพรม, 2564, หน้า 1317)

จากปัญหา และความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา หากนับตั้งแต่มีการริเริ่มโรงเรียน โครงการกองทุนการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2555 ปัจจุบันกำลังเข้าสู่ปีที่ 10 และถือเป็น จุดเริ่มต้นของโรงเรียนคุณธรรมในประเทศไทย ซึ่งมุ่งเน้นเรื่องการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ จริงในปัจจุบันและเพื่อยกระดับหาแนวทางปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปสู่สภาพที่ควรจะเป็น หรือ สภาพเป้าหมายที่ต้องการ และนำผลการศึกษาไปสู่การหาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ตลอดจน ขยายผลให้กับโรงเรียนทั่วไปเพื่อตอบสนองของเป้าหมายของประเทศไทยเรื่องการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้กับคนในชาติต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบใดบ้าง
2. สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา มีสภาพอย่างไร



3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา เป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา มีลักษณะอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยในลำดับต่อไป
2. ทราบสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา และนำไปจัดลำดับหาความต้องการจำเป็น รวมถึงการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาให้กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมมีการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3. ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา และนำไปหาแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

4. ได้แนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน คุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา และนำข้อมูลไปให้หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรม ในโครงการกองทุนการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารโรงเรียนคุณธรรมต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ประกอบด้วย

#### 1.1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม

1.1.1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ

1.1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ

1.1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม

1.1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

1.1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี

1.1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด

โรงเรียนคุณธรรม

#### 1.2 การปฏิบัติงาน

1.2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

1.2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม

1.2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิง

บวกต่อกัน

1.2.4 มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน

1.2.5 มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่

ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

### 1.3 การนิเทศติดตามงาน

1.3.1 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก

1.3.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3.3 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร

1.3.4 มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้ง

โรงเรียน

### 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 มีการประเมินผล

1.4.2 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้

1.4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง

1.4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น

1.4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

1.4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม

จริยธรรม

## 2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม  
ของผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน  
ตอบแบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียน  
คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ  
กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู  
ในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย 155 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565  
จำนวน 3,672 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, ออนไลน์)

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างตามตารางจำนวน 351 คน สุ่มได้จริงรวมทั้งหมด 364 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 76 คน และครู 288 คน

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562 หน้า 279) จึงไม่มีกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มาให้ข้อมูลมาให้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1.1 องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1.1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม

3.1.1.2 การปฏิบัติงาน

3.1.1.3 การนิเทศติดตามงาน

3.1.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

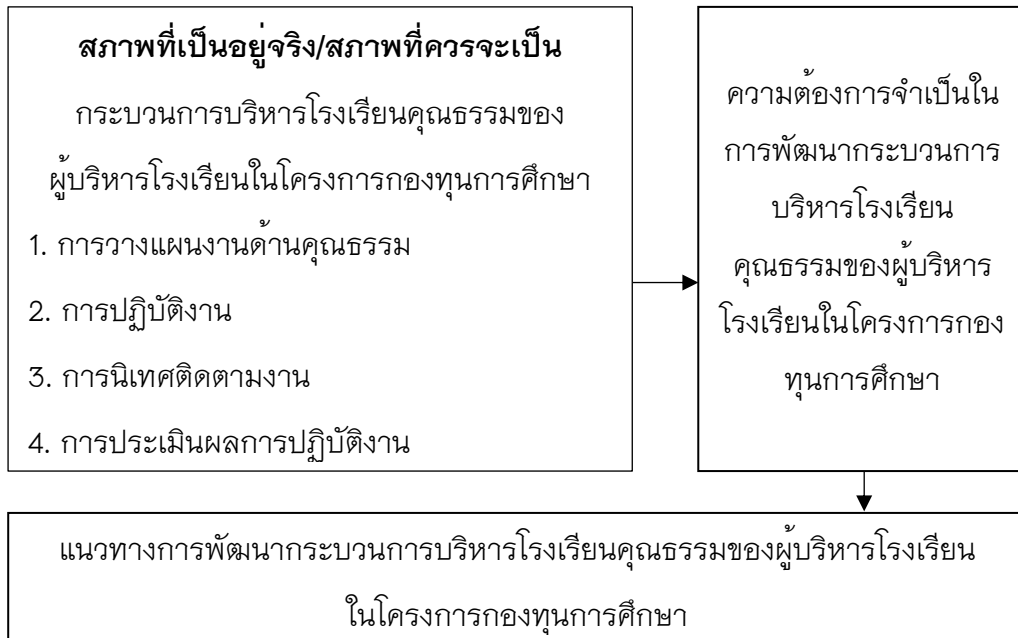
3.1.2 สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

3.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน  
 คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

3.1.4 แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
 ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการ  
 บริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา โดยได้จากการ  
 สัมภาษณ์ที่ทัศนะของนักวิชาการและเอกสารขององค์กรต่าง ๆ ดังนี้ สมปอง ใจดีเฉย  
 (2557, หน้า 36-37); บัญชร จันทร์ดา (2559, หน้า 5); นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 94);  
 มุลินธิยวุฒิสถิรคุณ, (2560, หน้า 13-14); ญัฐพร สงศรี (2561, หน้า 7-10); โนโรายดา มา  
 มะ และคณะ (2561, หน้า 140); เกริญไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 54-61); พงพันธ์ ดิยะ  
 บุตร (2562, หน้า 45); สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 3); นรินทร์  
 ขวัญคาวิณ และคณะ (2564, หน้า 21-22) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม  
 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถ  
 เขียนเป็นภาพกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายความหมายของ คำศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนได้เสีย (Stake Holder) มีส่วนร่วมใน กระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริม ความเป็นดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน และนำไปขยายเครือข่ายได้

2. กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วางแผน ขั้นตอน แนวปฏิบัติการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นในด้านการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม แบบบูรณาการทั้งระบบ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนคุณธรรม และเป็นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทั้งหมด เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรม จริยธรรม ของครู ผู้บริหารและนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ครอบคลุมองค์ประกอบของกระบวนการ บริหารโรงเรียนคุณธรรม จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี องค์ประกอบย่อยรวมทั้งหมด 21 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลทั่วไปของ โรงเรียน การเตรียมการล่วงหน้าที่มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อจะบูรณา การและประสานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน คุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งโครงการและกิจกรรมรองรับ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1.1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ หมายถึง การใช้ กระบวนการที่หลากหลายของผู้บริหาร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน คุณธรรม รวมทั้งแสดงและรับฟังความคิดเห็น การสื่อสาร รวมไปถึงการจัดประชุมผู้มีส่วน

เกี่ยวข้อง ตัดสินใจร่วมกันในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งแตกต่างกันตามบริบท สภาพแวดล้อม นโยบาย วิสัยทัศน์การบริหารจัดการโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน รวมถึงชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคัดเลือกแกนนำและเข้ารับการอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แล้วสามารถทำหน้าที่แกนนำได้อย่างดี แกนนำจะเป็นทีมงานของโรงเรียนเพื่อให้เป็นผู้แทนในการให้ความรู้กับบุคลากร และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของทีมงานภายในโรงเรียน มีการคัดเลือกครูและนักเรียนที่มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณธรรมเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม

2.1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม หมายถึง การที่โรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย และประกาศให้ทุกคนทราบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยจัดทำแผน (แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการ) ให้รองรับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดงบประมาณ บุคลากร ปฏิทินดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงการติดตาม และประเมินผล เน้นการมีส่วนร่วม โดยกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียนต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

2.1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน หมายถึง โรงเรียนมีนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำความดีมีคุณธรรมแบบเชิงรุก โดยให้ผู้ที่จัดทำโครงการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านเทคนิควิธีการเรียนรู้แบบโครงการ (Project Approach) โดยโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุคุณธรรมเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก ต้องคำนึงถึงปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไข และต้องสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร

2.1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี หมายถึง การบูรณาการกิจกรรมของโครงการกับกิจกรรมปกติของโรงเรียนให้เป็นวิถีชีวิต กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโครงการให้เป็นกิจกรรมปกติของโรงเรียน การพัฒนากิจกรรมเสริมหนุนด้วยความถี่บ่อยและทั่วถึง ทุกชั้นเรียน การใช้กิจกรรมที่เป็นวิถีชีวิต โดยการใช้กิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์

### 2.1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด

โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมบ่งชี้ที่สามารถนำไปแก้ปัญหาในโรงเรียนได้จริง มุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาที่กลุ่มโรงเรียนดำเนินการค้นหาปัญหาสาเหตุกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกและคุณธรรมในการแก้ปัญหา การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกของโรงเรียนร่วมกันทุกฝ่าย วิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ พฤติกรรมดี ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดคุณธรรมเป้าหมายร่วมกันทั้งโรงเรียน กำหนดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตาม

2.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยหลักการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมาใช้ คือ ส่งเสริมให้มีการทำทั้งโรงเรียน ให้ทั้งโรงเรียนทำอย่างมีส่วนร่วมโดยร่วมมือกันทำ ทำจากล่างขึ้นบนโดยให้ความสำคัญกับความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก และโรงเรียนต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยใช้แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติการ เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้ง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ควรให้โอกาสทุกกลุ่มในการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้โอกาสร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ มีการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม การขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน วัด ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน โรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก

2.2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งประกอบไปด้วย การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงามปลอดภัย มีความสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอน และผู้ที่เข้ามาในโรงเรียน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในโรงเรียนจะรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนคุณธรรมที่ส่งผลให้เกิดความชื่นชมและยอมรับโรงเรียน



2.2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน หมายถึง ครู ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน การได้รับการยอมรับหรือยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนคุณธรรมเป็นกิจกรรมที่ทำทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความรักความหวังดีต่อกัน ต้องมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และวินัยของโรงเรียน

2.2.4 การจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน หมายถึง การนำโครงการ/กิจกรรมมาปรับใช้ในชั้นเรียน การบูรณาการคุณธรรมในการเรียนการสอน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้มีสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม วัดและประเมินผลด้านคุณธรรม นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนานักเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมอื่น ๆ

2.2.5 การมีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านคุณธรรม ตั้งคณะทำงานชุดต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนโครงการ การนำนโยบาย แผนงานเป้าหมายคุณธรรมของโรงเรียน การมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทุกคนทราบและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยทุกคนคือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนได้ร่วมมือกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม

2.3 การนิเทศติดตามงาน หมายถึง ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียน ทั้งการประเมินจากภายใน และภายนอก มีจุดประสงค์เพื่อเยี่ยมชมการดำเนินงานของกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการคุณธรรม มุ่งให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหา และกระตุ้นยกย่องชมเชยให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน ให้ความช่วยเหลืออย่างกัลยาณมิตร รวมถอบทเรียนความสำเร็จ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.3.1 การนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก หมายถึง การกำกับติดตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ทั้งการติดตามจากบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้ที่มาติดตามจากภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเยี่ยมชมการดำเนินงาน มุ่งให้

คำปรึกษาแนะนำและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยตรวจสอบความก้าวหน้าตามแผนงาน ปัญหา และอุปสรรคที่พบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และเป็นการประเมินอย่างกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

2.3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สามารถดึงความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การถอดบทเรียน มาแลกเปลี่ยนกัน เช่น เคล็ดลับในการปฏิบัติงาน เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.3.3 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร หมายถึง การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียนในการขับเคลื่อนโครงการ โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้ทุกฝ่ายได้ช่วยกันด้วยความเต็มใจ ทั้งในการทำโครงการพัฒนาคุณธรรมในระดับโรงเรียนและในระดับห้องเรียน คณะครู นักเรียน ผู้บริหารจะต้องทำงานในหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุดใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม ชื่นชมผลงานที่เกิดขึ้น หากพบปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันระดมความคิดมาใช้แก้ปัญหาได้ และเน้นการทำงานเป็นทีม ครู นักเรียนและบุคลากรทราบแผนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน

2.3.4 การมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการจัดทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ช่วยติดตามการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน มีการกำหนดปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้มีความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรติดตาม เสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำผลการประเมินผล เพื่อให้ทราบผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่ในทุกด้าน การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมินนั้น โดยพิจารณาจากผลที่ได้รับจากการตรวจสอบทั้งการประเมินความรู้ ความร่วมมือในการดำเนินงาน ทักษะของครูและนักเรียนแกนนำ รวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนและตัวชี้วัดของโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ถ้าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางาน และประกอบกรวางแผนในการปฏิบัติงานในปีถัดไป โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.4.1 การประเมินผล หมายถึง การวัดผลตามตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ กำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล มีการประเมินความก้าวหน้าของงานตามช่วงระยะเวลาที่ต้องการ และนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในรอบปีต่อไป

2.4.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ มีการจัดป้ายนิเทศด้านคุณธรรม มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เช่น แผ่นพับ วารสาร หนังสือ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ หรือช่องทางต่าง ๆ การขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง และเป็นประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม เพื่อโรงเรียนได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม

2.4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง อาจวัดเป็นร้อยละของบุคลากรจากการประเมินผล

2.4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง ไม่ทำผิดกฎระเบียบ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรมเพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

2.4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามตัวชี้วัดหลักที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประพฤติปฏิบัติดีตามแนวทางค่านิยมอันดีของสังคม และปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ อาจจะมีตัวชี้วัดย่อย ๆ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องที่จะส่งผลให้เกิดตัวชี้วัดหลักของโรงเรียนคุณธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

2.4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่

ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นของโรงเรียนเอง และการรวบรวมผลงาน ข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้ มีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอน และการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3. แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนา สถานศึกษาในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหลักในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมการสร้างคนดีให้บ้านเมืองในรูปแบบต่าง ๆ และพัฒนาให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมทั้งระบบสู่การพัฒนา คุณธรรมให้ดียิ่งขึ้นและเกิดความยั่งยืนต่อไป ซึ่งได้แนวทางมาจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ในโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 17 คน

4. โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือก เข้าร่วมโครงการกองทุนการศึกษาซึ่งเป็นโครงการในพระราชดำริฯ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 โดยการดูแลขององคมนตรีมีการตรวจเยี่ยมและนิเทศติดตามโดยองคมนตรีและคณะนิเทศอาสา มีวัตถุประสงค์คือ ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง ซึ่งดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบัน โดยมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเทศไทยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 155 โรงเรียน

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย ผู้ที่ทำหน้าที่บริหาร ในโรงเรียนโครงการ กองทุนการศึกษา ปีการศึกษา 2565

6. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ปีการศึกษา 2565

7. สภาพที่เป็นอยู่จริง หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษาในระหว่างทำการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม
- 2) การปฏิบัติงาน
- 3) การนิเทศติดตามงาน และ
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพเป้าหมาย/สภาพที่ต้องการในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

9. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา ในสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง และนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับโรงเรียนคุณธรรม
  - 1.1 ความหมายความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
  - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม
  - 1.3 ความหมาย ที่มาและความสำคัญโรงเรียนคุณธรรม
  - 1.4 โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม
  - 2.1 ความหมายของกระบวนการบริหารสถานศึกษา
  - 2.2 องค์ประกอบหลักกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม
  - 2.3 องค์ประกอบย่อยกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.2 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.3 การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น

## 1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับโรงเรียนคุณธรรม

### 1.1 ความหมาย และความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

#### 1.1.1 ความหมายของคุณธรรม

จากการที่ผู้วิจัยได้สืบค้นเอกสาร ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้ความหมายของคุณธรรม ซึ่งมีนักการศึกษา นักวิชาการ และนักการศาสนาให้ความหมายไว้ ดังนี้

คุณธรรม ภาษาอังกฤษคือ Moral หรือ Morality มาจากภาษาลาติน คำว่า *mōs, mōris, morālis* ซึ่งหมายถึง Manner, Character มารยาท คุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการที่จะตัดสินใจกระทำว่า “ถูก” หรือ “ผิด” (The Century Dictionary, New York, N.Y.: The Century Co., 1911.)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ระบุความหมายของคำว่าคุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คุณธรรม คือการสมาคำว่า คุณ กับธรรม เข้าด้วยกันซึ่ง คุณ หมายถึง มีคุณค่า และธรรม หมายถึง ความประพฤติ คุณธรรม หมายถึงสภาพคุณงามความดี

เกษม วัฒนชัย (2559, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม คือ สิ่งกำกับจิตใจให้ปรากฏเป็นพฤติกรรม (คำพูด-การกระทำ) ที่สังคมตัดสินได้ว่าวางอยู่บนความดี-ความจริง-ความงาม

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559, หน้า 14) สรุปไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ คุณลักษณะหรือ สภาวะที่มีค่าอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม จะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

ณัฐพร ส่งศรี (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ คุณธรรม ว่า หมายถึง สภาพคุณงามความดีของจิตใจซึ่งเป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ไม่เป็นโทษ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมเอาไว้ว่า หมายถึง สภาวะความดี ความงาม ความถูกต้องตามคลองธรรมที่ปรากฏในตัวบุคคลนั้น ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลในสังคม ยึดมั่นเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์ในสังคมโดยรวม

Kohlberg (1999, p. 5 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ แปโค, 2558, หน้า 19) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณธรรม คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นเกณฑ์และมาตรฐาน

ของการประพฤติและปฏิบัติในสังคมทำให้บุคคลมีการพัฒนาจนกระทั่งมีลักษณะ พฤติกรรมเป็นของตนเองมาตรฐานการตัดสินใจของสังคมจะเป็นเครื่องตัดสินว่า การ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นเรื่องที่ผิดหรือถูก

สรุปจากความหมายของนักการศึกษา นักการศาสนาและคุณธรรม ได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณความดี เป็นหลักประพฤติปฏิบัติของคนซึ่งจะเกิดขึ้น ภายในจิตใจและจะแสดงออกทาง กาย วาจา ใจ จนเป็นนิสัยหากประพฤติปฏิบัติเป็น เวลานานก็จะทำให้เกิดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัว พร้อมยังทำให้เกิดความรู้รับผิดชอบ ชั่วดี อันจะทำให้ผู้ที่มีคุณธรรมจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสร้างสรรค์สิ่งดี สิ่งงามให้กับ สังคม และประเทศชาติ

### 1.1.2 ความหมายของจริยธรรม

นักการศึกษา นักการศาสนา และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้เป็นที่ น่าสนใจ ดังนี้

จริยธรรม ภาษาอังกฤษคือ ethics มาจากรากศัพท์ภาษากรีกคำว่า *ēthikós* ซึ่งหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล *ēthos* ภาษาลาตินคือ *ethica* และในภาษา ฝรั่งเศสคือ *éthique* (An Intermediate Greek-English Lexicon, 1889, Online)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศิลธรรม กวีศีลธรรม

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่า ปรัชญาทางศีลธรรม หรือจริยธรรมเป็นเรื่องของการประเมินและตัดสินเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติทางศีลธรรมหรือ หลักการแห่งความประพฤติทั้งหลาย

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2558, หน้า 11) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรม หมายถึง คำพูดและการกระทำหรือพฤติกรรม บ่งชี้เชิงบวก

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่เคยแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจาก ความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี เป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้ สังคมเกิดความ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต



นุจรีนทร์ ปามูล (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ในความดีงามซึ่งเป็นการสะท้อนคุณธรรมออกมาเป็นที่ยอมรับของผู้คนและสังคม

ณัฐพร สังคร (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม ว่า หมายถึง หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางการปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม โดยมีศีลธรรม ความคิดเข้ามาเกี่ยวข้อง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์ แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลัก ศีลธรรม ซึ่งผู้ปฏิบัติตามจะประสบแต่สภาพชีวิตที่ดีที่เจริญรุ่งเรือง และสงบสุข

Kohlberg (1972, p. 212 อ้างถึงใน ประภาศรี สีหอำไพ, 2550) กล่าวถึงจริยธรรมว่า จริยธรรมเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดีเป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคมซึ่งบุคคลพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีพฤติกรรมเป็นของตนเอง โดยสังคมจะเป็นตัวตัดสินผลของการกระทำนั้นว่าเป็นการกระทำที่ถูกหรือผิด

Good (1973, p. 89 อ้างถึงใน ประภาศรี สีหอำไพ, 2550) กล่าวถึงจริยธรรมว่า หมายถึงการปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

สรุปจากความหมายของนักการศึกษา นักการศาสนาได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ในความดีงามซึ่งเป็นการสะท้อนคุณธรรมออกมา ตามกฎ ศีลธรรมหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับ และไม่ใช้กฎเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป และยังเห็นการแสดงออกมาจากจิตใจทำให้บุคคลไม่ทำความชั่ว แต่ทำความดี อีกทั้งบุคคลควรยึดถือเป็นหลักในการดำรงชีวิตและการทำตนให้เป็นประโยชน์ เพื่อความสงบสุขต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม พร้อมทั้งปลูกฝังและฝึกหัดให้มีในตนเอง

### 1.1.3 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคคลทุกระดับชั้น เพราะเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกมาจากจิตใจสู่การกระทำ ทำให้เกิดความดีงามในหลาย ๆ สิ่ง ฉะนั้น จึงมีนักการศึกษา นักการศาสนาได้ให้ความหมายและความสำคัญ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติดี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกอัน

เนื่องมาจากสภาพคุณงามความดีในจิตใจ ตามหลักศีลธรรม ปรัชญา ค่านิยม  
 ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นไปตามตามสำนึกใน  
 จิตใจกระทำ เพราะเป็นสิ่งที่ตั้งงามถูกต้อง ไม่ใช่เพราะมีกฎระเบียบหรือสภาพบังคับให้ต้อง  
 กระทำ ถ้าผู้ใดมีคุณธรรมในจิตใจแล้วแสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม ก็จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มี  
 จริยธรรมอันงดงาม ดังนั้น คำว่า “คุณธรรม จริยธรรม” เป็นคำที่คนส่วนใหญ่จะกล่าว  
 ควบคู่กันเสมอ

พระมหารัตนศรี อินทิลิทธิ (ติกุขปญโญ) (2563, หน้า 18) สรุป  
 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรได้รับการ  
 ปลูกฝังให้คนทุกระดับชั้น เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญอันสำคัญที่จะทำให้เกิดความสงบ  
 ร่มเย็นเป็นสุขของคนในสังคมตนเองและสังคม โดยต้องร่วมมือกันทั้งสถาบันครอบครัว  
 สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา อันจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและประเทศชาติทั้ง  
 ยังเป็นหลักความประพฤติของพลเมืองที่ดี เป็นการสร้างนิสัยของบุคคลที่เน้นในด้านจิตใจ  
 เป็นหลัก และทำให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และยังมีลักษณะเป็นพลวัตคือปรับเข้ากับ  
 กับบริบทของสังคม เมื่อคนมีคุณธรรมจริยธรรมแล้วจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้ง  
 สังคม และประเทศชาติ

John Dewey (1998, p. 12 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ แบโค, 2558, หน้า  
 19) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่มีการฝึกอบรมให้เป็นความ  
 ประพฤติของพลเมืองดีโดยเน้นที่รายบุคคลเท่ากับที่ตระหนักถึงผลทางสังคมที่จะดำรง  
 รูปแบบของสังคมนั้น ดังนั้น หลักจริยธรรมจึงไม่มีใครคนใดคนหนึ่งผูกขาดการตัดสินใจ  
 ไม่ใช่เรื่องเหนือธรรมชาติ ไม่สร้างรูปแบบเฉพาะผูกขาดหรือวิถีชีวิตเพียงอย่างเดียวหนึ่ง  
 การแปลความหมาย คุณธรรมในชีวิตสังคมซึ่งเต็มไปด้วยการเร่งรัดหน้าที่จะสร้างลักษณะ  
 นิสัยของบุคคลโดยเน้นความสำคัญในด้านจิตใจในการจัดจริยศึกษา

สรุปความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม  
 เป็นสิ่งที่ตั้งงามภายในจิตใจ และการปฏิบัติตนที่บุคคลแสดงออกมา ควรได้รับการปลูกฝัง  
 ให้คนทุกระดับชั้น เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญอันสำคัญที่จะทำให้เกิดความสงบร่มเย็นเป็น  
 สุขของคนในสังคมตนเองและสังคม โดยต้องร่วมมือกันทั้งสถาบันครอบครัว สถาบัน  
 ศาสนา สถาบันการศึกษา อันจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและประเทศชาติทั้งยังเป็น  
 หลักความประพฤติของพลเมืองที่ดี เป็นการสร้างนิสัยของบุคคลที่เน้นในด้านจิตใจเป็น  
 หลัก และทำให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และยังมีลักษณะเป็นพลวัตคือปรับเข้ากับ

บริบทของสังคม เมื่อคนมีคุณธรรมจริยธรรมแล้วจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งสังคม และประเทศชาติ และต่อโลก

#### 1.1.4 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร

นฤมล กงกุล (2551) ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อสังคมหลายประการ คือ

- 1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงการประกอบวิชาชีพ
- 2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ทำให้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลและศิษย์ที่ให้ความรัก ความเคารพนับถือ
- 4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมต่อไป
- 5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชนชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่
- 6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุขและได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ชญาภาณท์ สังฆธรรม และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558, หน้า 106-121) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

- 1) คุณธรรมในการครองตน
- 2) คุณธรรมในการครองคน
- 3) คุณธรรมในการครองงาน

ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลาง

ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การเรียนรู้
- 3) ความพึงพอใจในงาน
- 4) อัตราการขาดงาน

5) อัตราการลาออก

6) คุณภาพการปฏิบัติ

Yaman (2010, p. 11) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา (Administrators) ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะมีอิทธิพลช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี และส่งผลดีต่อนักเรียน บุคลากรครูและภาพรวมของสถานศึกษาดังนี้

- 1) เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าในคุณธรรม จริยธรรม
- 2) เกิดการแบ่งปันความรับผิดชอบ เกิดการรับผิดชอบร่วมกัน
- 3) เป็นแบบอย่างที่ดี
- 4) ช่วยในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึก ผิด-ชอบ ชั่ว-ดี
- 5) ช่วยส่งเสริมอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม
- 6) ทำให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมมากยิ่งขึ้น

สรุปความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารได้ว่าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโรงเรียนคุณธรรมสถานศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะวิชาความรู้และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อที่จะได้เป็นดีของสังคม ประเทศชาติ เป็นกำลังหลักในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในกระบวนการบริหารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม

### 1.2.1 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย

เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของนักศึกษาไทยที่สร้างขึ้น บุคคลผู้รวบรวมเขียนเป็นทฤษฎี คือ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน กรอบแนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่า ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและ คนเก่ง ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย โดยดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 13) ได้แบ่งต้นไม้อจริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้มันต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2) ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

- 2.1) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 2.2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
- 2.3) ความเชื่ออำนาจในตน
- 2.4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.5) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม

3) ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

- 3.1) สติปัญญา
- 3.2) ประสบการณ์ทางสังคม
- 3.3) สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะแก่บอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้าน ดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วยฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ก็ชี้แนะทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน

3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg)

สรุปทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย ได้ว่า เป็นการแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ดอกและผลไม้มันต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นความชั่ว ส่วนที่สอง ลำต้นของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการประกอบอาชีพอย่างซื่อสัตย์ซื่อตรงด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยม ส่วนที่สาม รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการประกอบอาชีพอย่างซื่อสัตย์ซื่อตรงด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย

### 1.2.2 ทฤษฎีการพัฒนาทางจริยธรรม

การพัฒนาทางจริยธรรมมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ปรากฏขึ้นเพื่ออธิบายรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รายงานขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (ทิตนา แคมมณี, 2546, หน้า 4-11)

1) โดยการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) ตามทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ชื่อ เบอร์ริส สกินเนอร์ (Burrhus Skinner) มาใช้อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นกับการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งผลจากการกระทำนั้นมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ผลประเภทแรงเสริม (Reinforcer) ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นและผลประเภทถูกลงโทษ (Punisher) ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไป

2) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral Development) โดยการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget) เพียเจต์อธิบายว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นและขั้นกับวัย โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นใหญ่ ๆ คือ ขั้นแรก อายุระหว่าง 5-8 ปี เป็นขั้นยอมรับหลักเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครู และเด็กที่โตมากกว่า เด็กจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและเชื่อว่ากฎเกณฑ์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์อายุตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป เด็กจะเริ่มมีความคิดว่ากฎเกณฑ์คือข้อตกลงระหว่างบุคคลและผู้ที่จะต้องร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ใช้กฎเกณฑ์

สรุปทฤษฎีการพัฒนาทางจริยธรรม ได้ว่า เป็นรูปแบบและแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยการปรับพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นกับการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นและขึ้นกับวัยของมนุษย์

### 1.2.3 ทฤษฎีการกระจำงค่านิยม

Rath, Harmin & Simon (1978, pp. 27–29 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2546, หน้า 28–29) เป็นผู้ที่เสนอทฤษฎีนี้โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีสัมพัทธนิยม (Relativism) ที่มีหลักการว่าความถูกต้องดีงาม มิได้ขึ้นอยู่กับหลักการที่แน่นอนแต่จะแปรผันตามบุคคล และสภาพการณ์ต่าง ๆ ในหลักการของทฤษฎีการกระจำงค่านิยม จะไม่กำหนดจริยธรรมที่จะปลูกฝัง มีการยอมรับการตัดสินใจความรู้สึก และค่านิยมที่เลือกแล้วของผู้เรียนอย่างไม่มีเงื่อนไข โดยครูมีหน้าที่ในการปลูกฝังค่านิยม คือ การชี้แนะหรือจัดการให้มีการชี้แนะโดยการตั้งคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการคิดขึ้นมาว่า ความเชื่อทัศนคติ พฤติกรรมและความรู้สึกของตนที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ๆ นั้น เป็นไปตามเกณฑ์ 7 ประการ ของกระบวนการของค่านิยมหรือไม่ กล่าวคือ

- 1) เกิดจากการเลือกของตนอย่างอิสระหรือเปล่า
- 2) ได้พิจารณาทางเลือกอื่น ๆ หรือเปล่า
- 3) ได้พิจารณาผลของทางเลือกต่าง ๆ หรือเปล่า
- 4) มีความภูมิใจหรือยินดีในสิ่งที่ตนเลือกหรือเปล่า
- 5) จะยืนยันการตัดสินใจเลือกของตนอย่างเปิดเผยหรือไม่
- 6) จะทำตามที่ตนตัดสินใจเลือกหรือไม่
- 7) จะกระทำซ้ำอีกหรือไม่

จากการศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีการกระจำงค่านิยม จะพบว่าในการที่จะปลูกฝังจริยธรรมให้แก่บุคคลนั้นไม่ควรจะไปกำหนดตัวจริยธรรมให้แค่ควรจะใช้ คำพูด คำถามเพื่อกระตุ้นให้บุคคลนั้นได้เกิดความคิดใคร่ครวญ และตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วยตัวของเขาเองโดยไม่มีการชักจูงจากผู้อื่น

### 1.2.4 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ซึ่งฟรอยด์ เชื่อว่า

บุคลิกภาพของบุคคลมีพื้นฐานมาจากส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ อิด (Id) อีโก้ (Ego) ซุปเปอร์อีโก้ (Super ego) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลตามแนวทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ถือว่า ซุปเปอร์อีโก้เป็นส่วนสำคัญเพราะซุปเปอร์อีโก้เป็นส่วนของมโนธรรม ถือหลักประพฤติปฏิบัติอันเป็นที่นิยมกันในสังคมหนึ่ง ๆ เป็นส่วนที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม มิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ซุปเปอร์อีโก้จะเข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เห็นได้ชัดเมื่ออายุประมาณ 5 ขวบ เป็นลักษณะที่เริ่มสนใจในอุดมคติ (Idea) เริ่มคิดว่าสิ่งไหนดีหรือไม่ดีตามความเข้าใจของตนและจะเริ่มการเลียนแบบ (Identification) มากขึ้น เช่น เลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวของเด็ก ตลอดจนสังคมภายนอก การเลียนแบบนี้เป็น พื้นฐานของการใฝ่รู้รู้สึกผิดชอบชั่วดีและเป็นการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้อยู่ในขอบข่ายของปทัสสถานทางสังคมเมื่อโตขึ้น (ทิตานา แคมมณี, 2546, หน้า 11)

สรุปทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีพื้นฐานมาจากส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ อิด (Id) อีโก้ (Ego) ซุปเปอร์อีโก้ (Super ego) และถือว่าซุปเปอร์อีโก้เป็นส่วนสำคัญเพราะเป็นส่วนของมโนธรรม และเข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

#### 1.2.5 ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg)

ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางความคิดที่มีต้นกำเนิดมาจาก Piaget (1896) และผู้ที่นำเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวางเป็นที่ยอมรับกันอย่างมากคือ Kohlberg (1964) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษากับบุคคลต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรป เอเชีย และอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผลออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น (Kasey, 1975, p. 40, as Cited in Kohlberg, 1985)

Cheryl E. Sanders (2020, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 13-16) ได้เขียนแผนภาพระดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมไว้ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 โครงสร้างทางจิต 6 ชั้น ของจริยธรรมในมนุษย์

**ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconvention Level)** เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำ การจะทำอะไรก็ตามก็คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

**ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ (Punishment/Obedience Orientation)** บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้จะตัดสินใจการกระทำว่าดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองอย่างไรหลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2-7 ปี

**ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (Instrumental Purpose Orientation)** เป็นการกระทำที่นำความพอใจมาให้แม้การกระทำจะขัดกับผู้อื่นก็ตาม ความยุติธรรมจะเป็นไปในรูปของเหตุผลของการปฏิบัติมากกว่าเป็นความรู้สึกของความยุติธรรม บุคคลที่มี

การตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้เป็นผู้ที่ถือว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบดีมาดีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนอง “ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมช่วงขั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ก็ต้องขอสิ่งตอบแทน มิฉะนั้นจะไม่ทำ พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 7-10 ปี

**ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention Level)** เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 3 ใช้หลักการกระทำสิ่งที่ดีที่คนอื่นเห็นว่าเป็นดี (Good Boy/Nice Girl Orientation) พฤติกรรมที่ดีตามที่คนรอบข้างของผู้ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและสวนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติและเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจกระทำการใดเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารักผู้ใช้หลักพัฒนาขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุประมาณ 10-13 ปี

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม (Law and Order Orientation) บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับเคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วงอายุ 13 -16 ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎระเบียบเป็นสำคัญโดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

**ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconvention Level)** ในระดับนี้การตัดสินใจตัดสินใจใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 5 การทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract Orientation) บุคคลเห็นความสำคัญของคนส่วนมาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับฝึกตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้อง จะต้องเป็นไปตามสิทธิของแต่ละคน ผสมผสานกับมาตรฐานซึ่งได้รับการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม มีความเชื่อมโยง

ความนิยมส่วนบุคคลกับความเห็นพ้องของสังคมโดยพิจารณาประโยชน์ของสังคมมากกว่า  
 ขั้นที่ 4 พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 16 ปี ขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (Universal Ethical Principle Orientation) มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ส่วนมากเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

สรุปทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม ได้ว่า เป็นทฤษฎีที่แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งเป็น 2 ชั้น รวมเป็น 6 ชั้น ซึ่งแต่ชั้นของพัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุและพัฒนาการทางสติปัญญาทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget, 1932, pp. 183-194) เป็นผู้ริเริ่มทางความคิดว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลซึ่งขั้นตอนของการพัฒนาทางสติปัญญาแบ่งออกเป็น 4 ชั้น คือ

1) ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensorimotor Operation) เป็นระยะตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ปี เด็กจะมีการรับรู้ทางประสาทสัมผัสอย่างง่าย ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาการทางสติปัญญาและความนึกคิด เด็กจะมีโครงสร้างทางความคิดจากสิ่งที่พบเห็นจากสิ่งที่สัมผัส

2) ขั้นเริ่มคิดด้วยญาณ (Pre-operational Thinking) เป็นช่วงอายุ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์ สามารถเลียนแบบคนอื่นได้และพัฒนาอย่างรวดเร็ว และสามารถใช้ภาษาติดต่อทางสังคมได้อย่างกว้างขวางและเริ่มพัฒนาความคิดเชิงตรรกศาสตร์ ความคิดส่วนใหญ่มักต้องเกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัส

3) ขั้นคิดด้วยรูปธรรม (Concrete Operational Thinking) เป็นช่วงอายุ 7-11 ปี ช่วงนี้เด็กจะมีความคิดเชิงตรรกศาสตร์ ในสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้ และค้นหาความจริงเกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมมาเป็นแบบแผน

4) ขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (Formal Prepositional Thinking or Formal Operational Thinking) เป็นช่วงอายุ 11-15 ปี พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กเป็นขั้นสูงสุดสามารถคิดค้นหาเหตุผลนอกเหนือข้อมูลที่มีอยู่ได้ สามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์จากพัฒนาการทางสติปัญญาทั้ง 4 ชั้น

นีเพียเจท์ (Piaget) ได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น 3 ชั้น คือ

1) ชั้นก่อนจริยธรรม (Egocentric) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 3 ขวบ  
ชั้นนี้เด็กจะถือตนเองเป็นใหญ่ ไม่เข้าใจคนอื่น เอาแต่ใจตนเอง ไม่รับรู้ในสภาพแวดล้อม และกฎเกณฑ์ใด ๆ ทั้งสิ้น เด็กจะเล่นรวมกันเป็นกลุ่มไม่ได้เพราะถือความต้องการของตนเองเป็นใหญ่

2) ชั้นฝึกคำสั่งหรือความจริงที่เห็นได้ชัด (Heteronomous Morality)  
เริ่มแต่อายุ 4-11 ปี เป็นระยะเริ่มพัฒนาจริยธรรม โดยจะยึดคำสั่งเป็นกฎเกณฑ์ เด็กจะยึดคำสั่งและทำตามผู้ใหญ่สั่งสอนโดยไม่มีข้อสงสัย เป็นระยะว่านอนสอนง่ายเด็กระยะนี้เป็นวัยประถมศึกษา จึงมักไม่มีปัญหาทางพฤติกรรม เป็นระยะปลูกฝังและพัฒนาจริยธรรมได้ง่าย ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในชั้นนี้มีดังนี้คือ

2.1) มีจริยธรรมตามความจริง วัยนี้จะตัดสินใจการกระทำด้วยเหตุผลที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความจริงที่ปรากฏ โดยไม่คำนึงถึงความมุ่งหมายของการกระทำ

2.2) มีความเที่ยงธรรม วัยนี้จะถือว่า ถ้ามีการกระทำผิดแล้ว จะต้องถูกลงโทษเสมอ เช่นเด็กขโมยของแล้วหกล้มขาหัก เด็กจะคิดว่าการหกล้มขาหักเป็นเพราะขโมยของ ถ้าไม่ขโมยของก็จะไม่หกล้มขาหัก เป็นต้น

2.3) ยอมรับการถูกลงโทษตามความผิด วัยนี้จะยอมรับการลงโทษแบบทรมานตามปริมาณของความผิดที่ได้กระทำ เช่น เด็กทำห้องสกปรกก็ต้องถูกเช็ด และถ้าทำ สกปรกมากก็ต้องถูกเช็ดมาก สกปรกน้อยก็จะถูกเช็ดน้อย การได้รับโทษจะต้องได้รับโทษตามปริมาณแห่งความเสียหาย ถ้าเสียหายมากก็ได้รับโทษมากตามไปด้วย

3) ชั้นยึดหลักแห่งตน (Autonomous Morality) เริ่มแต่อายุ 11 ปีขึ้นไป  
การพัฒนาพฤติกรรมวัยนี้เป็นระยะค่อนข้างยาก เพราะเด็กจะใช้สติปัญญาหาเหตุผล เป็นระยะที่แสวงหาค่านิยมของตนเองเพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตเมื่อเป็นผู้ใหญ่ เด็กจะใช้สติปัญญาในการตัดสินใจจริยธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติ  
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในชั้นนี้มีดังนี้

3.1) จริยธรรมเชิงสัมพัทธ์ กล่าวคือ การตัดสินถูกผิดจะต้องดูจากเจตนาหรือความมุ่งหมายของกระทำ และผลที่เกิดขึ้น เช่น เด็กขโมยเงินเพื่อไปช่วยเหลือเพื่อนที่ต้องการความช่วยเหลือย่อมมีความผิดน้อยกว่าเด็กที่ขโมยเงินเพื่อไปเที่ยวเตร่

3.2) มีความรับผิดชอบต่อการชดใช้ความผิด เด็กวัยนี้จะคิดว่าเมื่อกระทำ ผิดแล้วย่อมจะต้องมีผู้พบความผิดและจะต้องได้รับโทษเสมอและพร้อมจะรับโทษแห่งความผิดนั้น เช่น เด็กไปขโมยของและหลก้มขาหัก การหลก้มขาหักไม่ใช้การชดใช้ความผิด การชดใช้ความผิดจะต้องรับผิดชอบต่อผู้เป็นเจ้าของ ของสิ่งที่ยขโมยมา

3.3) ยอมรับการถูกลงโทษเพื่อทำให้ดีขึ้น วัยนี้มีความคิดว่าการกระทำผิดย่อมมีการลงโทษเพื่อทำให้เกิดความถูกต้องต่อคนอื่น เช่น เด็กทำผิดจะต้องถูกลงโทษให้ถ่างหญ้าที่สนามแต่ถ้าเด็กคนนี้เจ็บป่วยก็อาจถูกงดเว้นไม่ต้องตายหญ้าได้และการลงโทษจะทำให้เด็กคนนี้กระทำการที่ถูกต้องขึ้น

Piaget ได้ตั้งเกณฑ์การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ 6 เกณฑ์คือ

- 1) การตัดสินจากเจตนาของการกระทำ (Intentional in Judgment)
- 2) การตัดสินที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relativism in Judgment)
- 3) ไม่เกี่ยวข้องกับการลงโทษ (Independence of Sanction)
- 4) ใช้ระบบการแก้แค้น (Use of Reciprocity)
- 5) ใช้ในการลงโทษเพื่อตัดสินัลย (Use of Punishment as Restitution and Reform)

6) หลักธรรมชาติของความโชคร้าย (Nationalist Views of Misfortune)

สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget ได้ว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการปรับตัวเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างสติปัญญากับสภาวะแวดล้อมที่จะทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ พัฒนาการของมนุษย์จะมีความต่อเนื่องและเจริญขึ้นตามวุฒิภาวะ

#### 1.2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมของกรอส

Gross (1975, p. 185) มีความเชื่อว่า ความมั่นคงของประชาธิปไตยสมัยใหม่มีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรมและการดำเนินการของจิต เมื่อรัฐทำผิดพลาด มันขึ้นอยู่กับดำเนินการแก้ไขโดยพลเมืองที่ใช้อารมณความรู้สึกเชิงศีลธรรมจรรยา นำพวกเขาไปสู่การรู้และแก้ไขความผิด แต่ความรู้สึกเชิงศีลธรรมจรรยาที่ว่านี้ยังคงมีปัญหาที่การ

ตีความวรรณกรรมด้านประชาธิปไตยและจริยธรรมของนักทฤษฎีการเมืองสมัยคลาสสิก สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นกลุ่มจริยธรรมทางการเมืองที่อ่อนแอซึ่งพบได้ในงานของ Tocqueville, Truman, Dahl และ Madison นักทฤษฎีเหล่านี้เน้นแนวความคิดที่อ่อนแอของคุณลักษณะประชาธิปไตย การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกระตุ้นสิ่งที่อยู่ในใจคนเกี่ยวกับความสุข ไม่ใช่ความชัดเจนของกฎธรรมชาติดัดล้นทางจริยธรรมถูกสอนให้ยึดมั่นในความหวังใต้ออกถ้อยถน และการจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อการเมืองที่เห็นแก่พวกพ้อง ไม่ใช่หวังใต้ออกหลักการสากลของความยุติธรรมหรือความดีที่ยึดมั่นร่วมกันจริง ๆ แล้ว จริยธรรมทางการเมืองที่อ่อนแอก็มองหาจุดสมดุลระหว่างพฤติกรรมที่เห็นแก่พวกพ้อง และความดีที่ยึดมั่นร่วมกันอยู่เหมือนกันโดยเน้นที่ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและความเคารพกฎของเกม พลเมืองต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิพื้นฐาน และต้องมีความเห็นอกเห็นใจเท่าที่จำเป็นและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างระมัดระวัง กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มจริยธรรมทางการเมืองแบบเข้มแข็ง พบได้ในงานของจอห์น John Stuart Mill, John Rawls, Jurgen Habermas และ John Dewey นักทฤษฎีเหล่านี้เห็นว่า ความยุติธรรมต้องเป็นหลักการอันดับแรกของการเมือง พวกเขาานิยามความยุติธรรมโดยใช้คำที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผลประโยชน์ ความเป็นธรรม หรือการบรรยายเชิงจริยธรรม แต่แนวความคิดหลักก็คือ ความยุติธรรม คำเหล่านี้ถูกใช้ในการออกแบบเพื่อบุชชาหลักการพื้นฐานของความเป็นอิสระ ความมีเกียรติและความเป็นปัจเจก นักทฤษฎีกลุ่มนี้เห็นว่า การกระทำทางการเมืองในฐานะผลผลิตของความจำเป็น ในประวัติศาสตร์ แต่วัตถุประสงค์ของการกระทำนั้นไม่แตกต่างกันนั่นคือ การปกป้องความยุติธรรมเพียงแต่รูปแบบอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างในช่วงเวลาต่าง ๆ สำหรับนักปรัชญาแต่ละคน นักกิจกรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ปกป้องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางจริยธรรมของประชาธิปไตย คุ้มครองอิสรภาพทางการเมืองของพวกเขา และเราไว้วางใจให้เขาใช้จุดยืนทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในการดำเนินกิจกรรม เมื่อหลักการทางจริยธรรมที่สำคัญถูกละเมิด Gross เห็นว่าการมีจริยธรรมทางการเมืองที่เข้มแข็งต้องการคนที่ถูกกำหนดให้มีบทบาทไปกระทำกิจกรรมการเมืองโดยมุ่งให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมความเท่าเทียมกัน และศักดิ์ศรีของมนุษย์ งานที่เกี่ยวข้องต้องถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ ความเป็นธรรมและหลักการที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เขาต้องซื่อสัตย์อย่างมีจริยธรรม และมีทัศนคติชัดเจนเกี่ยวกับหลักการทางจริยธรรม หมายความว่า พวกนี้จะต้องเป็นอิสระจากผลประโยชน์ของการแบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นอิสระจากอิทธิพลทาง

การเมือง และระมัดระวังอย่างเต็มที่เกี่ยวกับความไม่แน่นอนของการเมือง แต่เมื่อ Gross ทำการวิจัย 3 กรณีศึกษา เขาพบว่า ปัจเจกบุคคลที่มีความสามารถทางการเมืองมากที่สุด ส่วนมากเป็นผู้ที่มีความสามารถทางจริยธรรมน้อยที่สุด และเมื่อเขาศึกษานักกิจกรรมทางการเมืองกรณีผู้ช่วยเหลือพวกยิวให้รอดจากการล้างเผ่าพันธุ์โดยนาซีผู้เข้าร่วมขบวนการต่อต้านการทำแท้งในอเมริกา และขบวนการเรียกร้องความสันติในอิสราเอล เขาพบว่า มันไม่ใช่เรื่องของคนที่มีความสามารถสูง แต่คนที่มีความบริสุทธิ์ใจหรือไม่มีเล่ห์เหลี่ยมทางศีลธรรม จรรยาต่างหากที่แสดงให้เห็นปรากฏถึงความสามารถทางการเมืองสรุปทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมของ Gross ได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความมั่นคงของประชาธิปไตยสมัยใหม่มีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรมและการดำเนินการของจิต โดยนักทฤษฎีเหล่านี้เน้นแนวความคิดที่อ่อนแอของคุณลักษณะประชาธิปไตย เป็นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกระตุ้นสิ่งที่มีอยู่ในใจคนเกี่ยวกับความสุข ไม่ใช่ความชัดเจนของกฎธรรมชาติการตัดสินใจทางจริยธรรมถูกสอนให้ยึดมั่นในความห่วงใยต่อท้องถิ่น

#### 1.2.7 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Bandura's Social Learning Theory

Bandura (1977, อ้างถึงใน Razieh Tadayon Nabavi, 2012 pp. 5-10) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบจากตนแบบ สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์และสถานการณ์ที่บุคคลมีความสนใจ โดยกระบวนการเลียนแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการสำคัญ คือ

1) กระบวนการความสนใจ (Attentional Process) คือ กระบวนการที่บุคคลรู้สึกสนใจในตัวแบบ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนเห็นว่าตัวแบบและสถานการณ์ดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ ตลอดจนเห็นว่าตัวแบบนี้มีความเหมือนกับผู้เรียน

2) กระบวนการความจำ (Retention Process) คือ กระบวนการในการจดจำพฤติกรรมของตัวแบบได้ดี ซึ่งจะทำให้สามารถเลียนแบบและถ่ายทอดแบบมาได้ง่าย

3) กระบวนการการแสดงออก (Motor and Reproduction Process) คือ กระบวนการทำตามพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งหมายความว่า ภายหลังจากที่ผู้เรียนได้สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบแล้วจะแสดงพฤติกรรมตามอย่างตัวแบบ

4) กระบวนการเสริมแรง (Reinforcement Process) หมายถึง หากมีการเสริมแรง เช่น การให้รางวัลต่อพฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะทำให้บุคคลให้ความสนใจในพฤติกรรมแบบนั้นเพิ่มขึ้น เรียนรู้ดีขึ้น และแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้งขึ้น

### 1.3 ความหมาย ที่มาและความสำคัญโรงเรียนคุณธรรม

#### 1.3.1 ความหมายของโรงเรียนคุณธรรม

มูลนิธิยุวสถิรคุณ, ศูนย์คุณธรรม (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการการขับเคลื่อนกิจกรรม ส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน และนำไปขยายเครือข่ายได้

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของโรงเรียนคุณธรรมว่า หมายถึง สถานศึกษาที่มีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมทั้งระบบ คือ มีการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย การวางแผนและนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ มีการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง และพัฒนากระบวนการให้คุณธรรมเข้าไปอยู่ในวิถีปฏิบัติของทุกคนในโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผู้สอน ระบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนที่ดี มีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมาย โรงเรียนคุณธรรม ไว้ว่าเป็นโรงเรียนที่พัฒนาให้นักเรียน ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้ เข้าใจ และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลซึ่มีคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติและสร้างความรู้สึ่ก่อดชอบชั่วดีรวมทั้งสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรมโดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงาน และองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนคุณธรรมว่า หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน โดยโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรที่วางไว้ รวมถึงผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ



เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า หมายถึง เป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องสู่การพัฒนาชีวิตที่สมบูรณ์

สาธิต โพธิ์ทอง (2563, หน้า 25) ได้พูดถึงความหมายของโรงเรียนคุณธรรมว่า หมายถึง แหล่งเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรม ที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด การวางแผน และเป้าหมายของคุณธรรมอัตลักษณ์โรงเรียนคุณธรรม มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น

จากการนิยามความหมายของนักวิชาการดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนได้เสีย (Stake Holder) มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน และนำไปขยายเครือข่ายได้

### 1.3.2 ที่มาของโรงเรียนคุณธรรม

ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี และในฐานะประธานกรรมการมูลนิธิยุวสถิรคุณ ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ ได้เริ่มศึกษาการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบางมุลนาถภูมิวิทยาคมจังหวัดพิจิตร ในปี พ.ศ. 2553 และได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยได้เริ่มพัฒนาคุณธรรมเมื่อปี พ.ศ. 2555 พร้อมกันนี้ในฐานะประธานมูลนิธิยุวสถิรคุณ ได้กำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมในกลางปี พ.ศ. 2557 พร้อมได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากร และหลักสูตรอบรมครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำจนสำเร็จในต้นปี พ.ศ. 2558 ศูนย์โรงเรียนคุณธรรมมูลนิธิยุวสถิรคุณ จึงได้เริ่มจัดฝึกอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางของมูลนิธิยุวสถิรคุณ โดยผลิตหนังสือชี้แจงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม คู่มือวิทยากร พร้อมสื่อการเรียนรู้สำหรับวิทยากรออกเผยแพร่ จัดฝึกอบรมวิทยากร ฝึกอบรมครูแกนนำนักเรียนแกนนำ จัดประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนพร้อมทั้งได้เริ่มงานนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมอย่างเป็นระบบ ในรุ่นแรกมีโรงเรียนอยู่ในความดูแล

ของศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ จำนวน 131 แห่ง ปัจจุบันมีโรงเรียนในความดูแล จำนวน 611 แห่ง เป็นโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาจำนวน 144 แห่ง โรงเรียนในโครงการพระราชรัฐของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 100 แห่งวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 60 แห่ง โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง และโรงเรียนร่วมกับศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ จำนวน 297 แห่งโรงเรียนเหล่านี้ถือว่าเป็นตัวแทนของโรงเรียนในโครงการต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้เหมาะสมและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง

### 1.3.3 โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

ในการพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนนั้นเป็นสิ่ง ที่จำเป็น เพราะนักเรียนคือทรัพยากรของชาติที่จะเติบโตขึ้นเป็นกำลังของประเทศชาติ ฉะนั้นทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการอบรมบ่มเพาะหรือให้ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาทุกภาค ส่วนต้องผนึกกำลังกันจึงจะประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง ใจดีเฉย และคณะ (2554, หน้า 30) ได้ทำการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนก็คือการสอนจริยธรรมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อ สร้างคุณลักษณะของพลเมืองให้มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกลักษณะ อุปนิสัยและ พฤติกรรมให้เป็นคนดีมีศีลธรรมตามความต้องการของประเทศชาติ นอกจากนี้โรงเรียน ยังนับได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เพราะเมื่อเด็กเข้าสู่โรงเรียนก็จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย เช่น เพื่อนนักเรียนห้องเดียวกัน นักเรียนในชั้นสูง หรือ ต่ำกว่า และบุคคลที่สำคัญอีกกลุ่ม หนึ่งก็คือครูทั้งหลายในโรงเรียน ซึ่งนอกจากมีหน้าที่ให้ความรู้ด้านวิชาการแล้วยังต้องรู้จัก อบรมเด็กในด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามอีกด้วย จากความสำคัญและจำเป็น ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ริเริ่มดำเนินโครงการ โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ขึ้นโดย มีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1)

ความเป็นมาของโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เป็นการดำเนินงาน เพื่อสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนารถบพิตร รัชกาลที่ 9 และตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี

ศรีสุนทรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ รัชกาลที่ 10 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานตามนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม โดยร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อีกทั้งรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้เยาวชนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยผลการหารือสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมให้กับเยาวชนของชาติจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ “โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.” เพื่อพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้เข้าใจและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ชี้นำคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีรวมทั้งสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม โดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงาน และองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนรูปแบบของโรงเรียนคุณธรรมนั้น เป็นเรื่องไม่ซับซ้อนและทำได้ง่าย เป็นการลงทุนต่ำแต่ได้กำไรมาก และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนได้จริง โดยหลักการของโรงเรียนคุณธรรมสามารถนำไปใช้ได้กับโรงเรียนในทุกศาสนา ไม่ผูกขาดกับศาสนาใดศาสนาหนึ่งเปรียบเสมือนเป็นคุณธรรมสากล ที่จะช่วยให้พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน “ลดลง” และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ “เพิ่มขึ้น” ซึ่งนับเป็นการพัฒนาเยาวชน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ตระหนักรู้ เข้าใจ และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ชี้นำคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติสร้างความรู้สึกรับผิด-ชอบ ชั่ว ดี และภูมิใจในการทำความดี เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม โดยขอความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน และองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีความต่อเนื่อง

#### 1.3.4 โรงเรียนคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนคุณธรรมว่า เป็นสถานศึกษาที่มีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมทั้งระบบ คือ มีการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย การวางแผนและนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ มีการประเมินผล การเปลี่ยนแปลง และพัฒนากระบวนการให้คุณธรรมเข้าไปอยู่ในวิถีปฏิบัติของทุกคนในโรงเรียน สถานศึกษาที่มีส่วนร่วมของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ให้เกิด



จากการปฏิบัติจริง คิดอย่างสร้างสรรค์ให้ทันสถานการณ์โลก พัฒนาความคิดในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยนำองค์ความรู้จากการปฏิบัติมาเป็นแนวทางการขยายผลสร้างโรงเรียนคุณธรรมให้เต็มแผ่นดิน โดยตระหนักว่าเด็กและเยาวชนเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเมื่อเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองและต้องมีบทบาทหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ และทำประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ให้กับประเทศชาติ

### 1.3.5 ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในปัจจุบัน เป็นไปตามนโยบายของประเทศและตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งสังคมของประเทศไทยและสังคมโลก ฉะนั้นในเรื่องของการจัดการศึกษาให้กับคนยุคใหม่นี้ ได้มีองค์กรหลายภาคส่วนได้เข้ามามีบทบาท ดังเช่นการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนคนไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่เข้ามามีบทบาท รวมทั้งพระบรมราชโองการของพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.5.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเอาไว้ 8 ประการ คือ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้โรงเรียนทุกแห่งต้องจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมคุณลักษณะทั้ง 8 ประการเบื้องต้น และถือเป็นภารกิจอันสำคัญของสถานศึกษาทุกแห่งต้องปฏิบัติ

1.3.5.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นี้ ได้กำหนดกรอบการพัฒนาและวัตถุประสงค์ เป้าหมายไว้ว่ามุ่งให้มีการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และผลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มของสังคมไทย พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริตและความมีจิตสาธารณะและจากผลสะท้อนปัญหาของนักเรียนและครู พบว่าในปัจจุบันนักเรียนยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่หลายประการ เช่น พฤติกรรมขาดวินัย เช่น การมาโรงเรียนสาย หนีเรียน แต่งกายไม่ถูกระเบียบ ใช้โทรศัพท์มือถือผิดกาลเทศะ ไม่สวมหมวกนิรภัย ไม่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน พฤติกรรมขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น การเดินเข้าแถว การเดินแถวไม่เป็นระเบียบ ไม่มีสัมมาคารวะไม่เคารพเชื่อฟังครู พุดคำหยาบคาย พฤติกรรมขาดความรับผิดชอบ เช่น ไม่ตั้งใจเรียน ลอกการบ้านไม่ส่งการบ้าน

ผลการเรียนติด 0 ติด ร มส. ไม่ปิดน้ำ – ไฟฟ้า หลังการใช้งาน ไม่รักษาความสะอาด ภายในบริเวณโรงเรียน ขาดจิตสำนึกสาธารณะ พฤติกรรมขาดความซื่อสัตย์สุจริต เช่น มีการลักขโมยสิ่งของ พุดโกหก ทุกจริตในการสอบ เก็บของได้ไม่คืนให้เจ้าของ พฤติกรรม เลี้ยง / ก้าวร้าว เช่น สู้บรู๊ ดื่มเหล้า เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ติดเกม ฟุ่มเฟือย ทำลายทรัพย์สินของส่วนรวม ข่มเหงรังแกเพื่อน-รุ่นน้อง ตั้งครรภระหว่างเรียน

1.3.5.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนในการจัดการศึกษาของชาติที่สำคัญ เพราะเป็นกรอบให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้นำไปปฏิบัติ คือ กระทรวงศึกษาธิการในแผนฉบับนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญเอาไว้ 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี
- 2) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมผนึกกำลังกันมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
- 3) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4) เพื่อนำประเทศไทยให้ก้าวข้ามประเทศที่มีรายได้ปานกลางและลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศให้ลดลง

1.3.5.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ระบุเอาไว้ในมาตราที่ 54 ว่าการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนให้เป็นคนดีและรัฐยังได้จัดการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณธรรมมีทักษะของความพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 ด้วย

1.3.5.5 พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ว่าการศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ

- 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
- 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม
- 3) มีงานทำ มีอาชีพ
- 4) เป็นพลเมืองดี

พร้อมกันนี้ยังมีแนวปฏิบัติในเรื่องของ “การมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงมีคุณธรรม” ได้แก่ 1. รู้จักแยกแยะ ผิด-ชอบ-ชั่ว-ดี 2. ปฏิบัติแต่สิ่งดีงาม 3. ปฏิเสธสิ่งที่ผิด ที่ชั่ว 4. ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง

สรุปได้ว่า ข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากตัวบทกฎหมายและองค์กรหลายหน่วยงาน จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญเป็นอันดับแรกที่โรงเรียน จำเป็นต้องพัฒนาจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม โดยต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่โรงเรียนสนใจและมีความสามารถที่จะดำเนินการได้ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและที่สำคัญอีกประการ คือ ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องประสานความร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ประสบความสำเร็จ

#### 1.4 โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย

เกษม วัฒนชัย (2559, หน้า 33-38) ได้ให้ข้อมูลที่มาของโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาไว้ดังนี้ โครงการกองทุนการศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 โดยมีพระราชประสงค์ว่า “เพื่อให้โรงเรียนสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง” ก่อตั้งขึ้นและรับโรงเรียนเข้าร่วมโครงการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 - เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 โดยแบ่งเป็น 4 รุ่นรายละเอียดดังตาราง 1-2

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา

รุ่น	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)		
	สังกัด สพฐ.	สังกัด สอศ.	รวม
รุ่นที่ 1 (ภาคกลาง)	19	4	23
รุ่นที่ 2 (ภาคกลาง)	32	8	40
รุ่นที่ 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้)	46	-	46
รุ่นที่ 4 (ภาคเหนือ)	46	-	46
รวมทั้งสิ้น	143	12	155

ตาราง 2 รายชื่อโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาแยกรายจังหวัด

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
กรุงเทพฯ ฯ	ว.เทคนิคดอนเมือง
	ว.เทคโนโลยีบางกะปิ
	ว.เทคนิคดุสิต
	ว.เทคโนโลยีกรุงเทพ
	ว.เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ
	ว.เทคโนโลยีมีนบุรีโปลีเทคนิค
กาญจนบุรี	รร.บ้านดงเสลา
	รร.ศรีสวัสดิ์พิทยาคม
	รร.หนองปรือพิทยาคม
	รร.บ้านโป่งหวาย
	รร.วัดถ้ำองจุ
	รร.บ้านหนองสาหร่าย
	รร.บ้านห้วยหวาย
	รร.บ้านกอมองทะ
	รร.บ้านหินตั้ง
	รร.บ้านไร่
	รร.สมาคมป่าไม้แห่งประเทศไทยอุทิศ
ฉะเชิงเทรา	รร.บ้านหนองใหญ่
	รร.บ้านทุ่งสอหงษา
	รร.บ้านหนองปลาชิว
	รร.บ้านอ่างเสือดำ
	รร.สิยัดพัฒนา
ปทุมธานี	ว.เทคนิคปทุมธานี
	ว.เทคโนโลยีปทุมธานี



## ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์	รร.บ้านห้วยไคร้
	รร.วไลย
	รร.อานันท์
พระนครศรีอยุธยา	รร.วัดจุฬามณี (ชุมชนหะจันทนประชาสรรค์)
	รร.มาลาอีสงเคราะห์
	รร.วัดหนองไม้ซุง
	รร.วัดทางหลวง (เทพราชภูรังสรรค์)
เพชรบุรี	รร.บ้านหุบกะพง
	รร.บ้านป่าเต็ง
	รร.ป่าเต็งวิทยา
	รร.บ้านหนองเขื่อน
	รร.ห้วยทรายประชาสรรค์
	รร.บ้านด่านใจ
	รร.บ้านพุพลุ
	รร.บ้านดอนขุนห้วย
	รร.บ้านหนองปิ่นแตก
	รร.บ้านแม่คะเมย
	รร.บ้านท่าตะครอมมิตรภาพที่ 192
ราชบุรี	รร.เทคนิคโพธาราม
	รร.บ้านตะโกกลาง
	รร.บ้านโป่งกระทิงบน
	รร.รุจิรพัฒน์
ลพบุรี	รร.ชุมชนบ้านแก่งเสือเต้น
	รร.บ้านเขาขวาง
	รร.บ้านลำโป่งเพชร
	รร.บ้านโกรกรักฟ้า

ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
สุพรรณบุรี	รร.บ้านพุน้ำร้อน
	รร.บ้านละวังควาย
	รร.วัดคอกช้าง
	รร.บ้านกลวย
	รร.บ้านห้วยหินดำ
สมุทรปราการ	ว.เทคโนโลยีสมุทรปราการ (ช.เขต)
	ว.เทคนิคสมุทรปราการ
	ว.สารพัดช่างสมุทรปราการ
สระแก้ว	รร.บ้านโคกไพล
	รร.ชัยมงวิทยา
	รร.วังไทรวิทยาคม
	รร.บ้านเขาดิน
	รร.เพชรรัตนราชสุดา
อุทัยธานี	รร.บ้านใหม่คลองอั้งวะ
	รร.บ้านอีมาดอีทราย
	รร.ห้วยขาแข้งวิทยาคม
	รร.บ้านสมอทอง
กำแพงเพชร	รร.บ้านหนองแดน
	รร.บ้านสุขสำราญ
	รร.พีไกรวิทยา
เชียงราย	รร.บ้านเทอดไทย
	รร.บ้านแซววิทยาคม
เชียงใหม่	รร.ทาเหนือวิทยา
	รร.เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 9
	รร.บ้านห้วยตอง
	รร.บ้านปางอุ๋ง

## ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
เชียงใหม่ (ต่อ)	รร.บ้านขุนแปะ
	รร.มัธยมกัลยาณิวัฒนาเฉลิมพระเกียรติ
	รร.บ้านโองหลวง
ตาก	รร.บ้านน้ำหอม
	รร.บ้านสามหมื่น
	รร.บ้านแม่ต๋น
	รร.บ้านกล่อทอ
น่าน	รร.ทุ่งช้าง
	รร.ไตรเขตประชาสามัคคีรัชมังคลาภิเษก
	รร.บ้านหลวง
	รร.ประภิตเวชศักดิ์
	รร.บ้านนายาง
พิษณุโลก	รร.บ้านร่มเกล้า
	รร.บ้านน้ำจวง
พะเยา	รร.ปงรัชดาภิเษก
	รร.บ้านสันติสุข
	รร.บ้านสระ
แพร่	รร.บ้านแม่แรม
	รร.บ้านห้วยฮ่อม
	รร.บ้านวังเสียง
	รร.สรอยเสวีวิทยา
แม่ฮ่องสอน	รร.บ้านอมพาย
	รร.ศิษย์เกาพยาบาลศิริราชบ้านดง
สุโขทัย	รร.บ้านสันทีบ
	รร.บ้านไซกมวง

ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
อุตรดิตถ์	รร.บ้านห้วยยาง
	รร.บ้านห้วยคอม
	รร.บ้านบ่อเปีย
บุรีรัมย์	รร. นิคมสร้างตนเอง 5
	รร.บ้านแทนทัพไทย
	รร.บ้านนอยหนองหวา
	รร.บ้านลำนางรอง
มุกดาหาร	รร.บ้านหนองคอง
	รร.บ้านกกตูม
	รร.บ้านแก่งนาง
ศรีสะเกษ	รร.บ้านจันลม
	รร.บ้านขุนหาญ
	รร.บ้านดอนขา
สกลนคร	รร.บ้านหนองบัวลิม
	รร.บ้านถ้ำเตา
	รร.บ้านโพนสว่าง
	รร.บ้านปะนงทา
	รร.นาจานกลวยนอย
	รร.บ้านกกปลาชีวนาโต
	รร.ชุมชนบ้านหนองปลิง
สุรินทร์	รร.บ้านโอบทะเลัน
	รร.บ้านหนองคันนา
	รร.บ้านอำปึล
	รร.บ้านไจรง
	รร.สตรีวิทยาสมาคม

## ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
หนองบัวลำภู	รร.บ้านวังมน
	รร.บ้านดงปาก
	รร.บ้านกุดผึ้ง
	รร.บ้านนาดีค้ายสว่างวิทยา
	รร.กุ่มแก้ววิทยาจารย์
	รร.บ้านหนองกุ่มแก้ว
อุดรธานี	รร.บ้านหมากตุ้มดอนยานาง
	รร.บ้านดอนปาก
	รร.บ้านดอนกลอยดอนอุดม
	รร.บ้านทองอินทรสวนมอญ
	รร.บ้านทาลี
	รร.บ้านหนองบ่อ
อุบลราชธานี	รร.บ้านโนนหนองบัว
	รร.บ้านกุ่ม
	รร.บ้านห้วยเตี๋ย
	รร.บ้านคอ
	รร.สมเด็จพระราชชนนี
	รร.บ้านคำบาก
นราธิวาส	รร.บ้านบุญเกตา
	รร.บ้านมุโนะ
	รร.นิคมพัฒนา 10
	รร.บ้านสาเกาะ
ปัตตานี	รร.บ้านวังกวาง
	รร.บ้านตะโละไกรทอง
ยะลา	รร.ครูชนพัฒนา
	รร.บ้านบาละ

ตาราง 2 (ต่อ)

จังหวัด	ชื่อสถานศึกษา
สงขลา	รร.บ้านป่าไผ่
	รร.บ้านกระอาวน
	รร.บ้านคูนายสังข์

## 2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

### 2.1 ความหมายของกระบวนการบริหารสถานศึกษา

#### 2.1.1 ความหมายของกระบวนการบริหาร

องค์การแต่ละองค์การจะดำเนินการไปในทิศทางใด ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่หลายคำ เช่น Manager, Administrator, Director, Supervisor, Executive คำทั้งหลายเหล่านี้มีความหมายในลักษณะเดียวกัน โดยความนิยมแล้วทางราชการจะใช้คำว่า Administrator ส่วนธุรกิจจะใช้คำว่า Manager สำหรับความหมายของผู้บริหารนั้นมีท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่สรุปได้ว่า ผู้บริหารคือ บุคคลที่ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การที่เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ย่อมสืบเนื่องมาจากมีผู้นำหรือผู้บริหารและทีมงานที่มีประสิทธิภาพผู้นำที่ดีย่อมบริหารองค์การโดยมีกฎเกณฑ์หรือกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งแนวคิดหรือกระบวนการบริหารมีหลายแนวคิด อาทิ

ภาคควลัณชญ์ สารละชัย (2558, หน้า 15) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร(Management Process) ประกอบด้วย หน้าที่พื้นฐานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling)

Luther Gulick (1963, p. 13) ได้กำหนดขั้นตอนหรือหลักการบริหารไว้ 7 ประการเรียกว่า "POSDCORB" มีรายละเอียดดังนี้

1) P การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางโครงการ แผนปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีปฏิบัติการไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

- 2) O การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้
- 3) S การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) D การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงาน
- 5) Co การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน
- 6) R การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
- 7) B การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุม กำกับติดตาม และการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ขององค์การ

Harold D. Koontz (1972, p. 43) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้เป็น 5 ประการ (POSDC) ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารการวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้าง และวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ ทางสังคมและทางการเมืองด้วย และการวางแผนยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ถือเป็นเรื่องของการตกลงใจเลือกทางเพื่อกำหนดนโยบายการผลิตหรือการตัดสินใจกำหนดวิธีปฏิบัติ เป็นต้น
- 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดระบบระเบียบการทำงานขององค์การ เพราะในองค์การต้องมีคนจำนวนมากมาร่วมกันทำงาน ถ้าไม่มีการจัดระบบในการทำงานก็จะทำให้เกิดความสับสน ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ การจัดระบบการทำงานนั้นต้องคำนึงถึงการประสานสัมพันธ์ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน หรือหมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นกลุ่ม ๆ กำหนดความรับผิดชอบ

และอำนาจหน้าที่แต่ละกลุ่มไว้ให้แน่นอนและให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสานสัมพันธ์กันโดยมุ่งวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การจัดคนเข้าทำงานก็คือ การบริหารงานบุคคลนั่นเอง การบริหารบุคคลไม่ใช่สิ้นสุดเพียงการหาคนเข้าทำงานในองค์การเท่านั้น แต่ต้องทำต่อเนื่องไปจนกว่าบุคคลเหล่านั้นจะพ้นจากองค์การ ส่วนบุคคลในองค์การก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น มีการเลื่อน ลด ปลด ย้าย ลาออกอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในหน้าที่ให้สัมพันธ์กันด้วย ดังนั้น ในเรื่องการจัดคนเข้าทำงานนั้นจึงต้องมีความหมาย รวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมการแต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนาบุคคล การจัดการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

4) การอำนวยการ (Directing) การอำนวยการ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานขององค์การได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และบรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการวางแผนการจ้ดองค์การและมีคนเข้ามาทำงานแล้วก็ยังไม่สามารถทำงานได้ ในการทำงานจริง ๆ แล้วต้องมีการสั่งการหรืออำนวยการในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องทราบถึงทฤษฎี และเทคนิคเกี่ยวกับการสื่อสาร การจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ จึงจะสามารถเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้

5) การควบคุม (Controlling) การควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารตรวจตรางานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติว่าดำเนินการไปถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ ผลงานได้มาตรฐานเพียงใด และทำอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพราะถ้าเกิดมีอะไรแปรเปลี่ยนไปจากเป้าหมายที่ตั้งไว้จะได้เข้าไปช่วยแก้ไขได้ทันที่และยังหมายถึงการดูแล ให้คำแนะนำช่วยเหลือที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการทางการบริหารและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณะบุตร (2542, หน้า 6)

กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน



ดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพความรู้ ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของ สังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตาม เป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่โดยอาศัยปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) 4) การจัดการ (Management) การบริหารการศึกษาจึงเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ระเบียบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิง วิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์แต่ถ้า พิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการ ประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 16-19) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จของ บุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์มีการประสานความ ร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

## 2.1.2 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Campbell (1983, p. 22) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนเป็นการจัดแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษابรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงและผู้ที่ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาก็คือ ผู้บริหารการศึกษา

สมบูรณ์ พรรณภาพ (2521, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกันกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนอันได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล (2523, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการให้การบริหารทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะคติพฤติกรรม ค่านิยม คุณธรรม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมการดำเนินการต่างเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดเพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

### 2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการกิจสร้างสรรคคือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนชาติโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมแรงใจจาก

ทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (สุรศักดิ์ ปาแส, 2543, หน้า 6-12)

สุภรณ์ สภาพงศ์ (2543, หน้า 56-68) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปโรงเรียนและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา ไว้ว่า “..ถ้าอยากให้สังคมของเราเป็นอย่างไร เราก็ต้องทำโรงเรียนของเราให้เป็นอย่างนั้น..” และ “..ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นหลักสำคัญที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน..” ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาโรงเรียน สังคมและประเทศชาติ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545, หน้า 38-39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่าหลัก 4 M's โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ ทรัพยากรทางการบริหาร หรือปัจจัยทางการบริหารที่นิยมกันมี 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) วิธีปฏิบัติงาน (Management of Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Materials) และขวัญและกำลังใจ (Morale) ซึ่งเรียกว่า 7 M's (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2542, หน้า 24) เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ และแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 135-136) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการทำงานว่าจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2562, หน้า 3) พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตรา 6 ได้ กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุง หมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

สรุปความสำคัญของการบริการการศึกษา ได้ว่า การบริหารการจัด การศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการ บริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมเพื่อเป้าหมายในการ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

#### 2.1.4 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA)

##### 2.1.4.1 ประวัติความเป็นมาของการบริหารคุณภาพ PDCA

Bank (อ้างถึงใน เรื่องวิทย เกษสุวรรณ, 2557, หน้า 89 – 91) กล่าวถึง ประวัติของ Deming ว่าเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในหลักการบริหาร ที่เรียกว่า วงจร คุณภาพงาน PDCA หรือ วงจรเดมมิง ซึ่งเป็นชื่อที่ใช้แทนกันกับการจัดการคุณภาพ เพราะ เขาเป็นคนผลักดันให้ผู้บริหารญี่ปุ่นยอมรับแนวคิดในการจัดการคุณภาพ และเป็นคนแรกที่ มองว่าการจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่แค่งานตรวจคุณภาพ ตามที่กำหนดหรือเป็นงานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพ และเป็นคนแรกที่ ระบุว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบทางการบริหารของผู้บริหาร เดมมิงเกิดที่เมืองซูลส์ (Sioux) รัฐไอโอวา เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม ปี พ.ศ. 2443 เขาจบปริญญาตรีฟิสิกส์ จาก มหาวิทยาลัยไวโอมิ่ง ได้ปริญญาเอกฟิสิกส์คณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเยล เมื่อปี พ.ศ. 2471 ในระหว่างปี พ.ศ. 2471 – 2482 เขาทำงานอยู่กระทรวงเกษตรของสหรัฐอเมริกา ต่อมาปี พ.ศ. 2482 – 2488 ทำงานอยู่ที่สำนักสำมะโนประชากรอเมริกัน และโรงงาน อุตสาหกรรมอาวุธของสหรัฐอเมริกา ในช่วงปี พ.ศ. 2489 จนกระทั่งถึงเสียชีวิตเมื่อปี พ.ศ. 2536 Deming เป็นศาสตราจารย์ทางสถิติอยู่ที่มหาวิทยาลัยนิวยอร์ก

ช่วงต้นปี พ.ศ. 2483 Deming ได้พบกับ Schewhart นักสถิติที่ห้องทดลองของบริษัทเบลล์ เทเลโฟน ในนิวยอร์ก ต่อมาได้รับความคิดเรื่องการควบคุมทางสถิติและความแปรปรวนเชิงสุ่มของกระบวนการทำงาน (Random Variation of a Work Process) มาจาก Schewhart ในภายหลัง Deming เริ่มตั้งตัวเป็นผู้บรรยายเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพในการผลิต เดมมิ่งออกไปบรรยายเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพในโรงงานทั่วสหรัฐอเมริกา แต่ในเวลานั้นผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาให้ความสนใจ Deming ไม่มาก

Deming ไปญี่ปุ่นเมื่อ พ.ศ. 2490 สืบเนื่องมาจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นายพล MacArthur ผู้บัญชาการกองกำลังทหารสหรัฐอเมริกาที่ยึดครองญี่ปุ่นอยู่ได้ไล่ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของบริษัทใหญ่ ๆ ของญี่ปุ่นออกโทษฐานที่คนเหล่านั้นเข้าไปพัวพันกับสงครามเสร็จแล้วก็หุนคนรุ่นใหม่ขึ้นมาบริหารแทน นายพล MacArthur ได้ขอความช่วยเหลือทางวิชาการมายังสหรัฐอเมริกา เริ่มจากการขอให้สหรัฐอเมริกาช่วยส่งคนไปทำสำมะโนประชากรที่ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกาจึงได้ส่ง Deming ไป ตอนนั้นเขาเริ่มประสบความสำเร็จมาบ้างแล้วจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Methods) และเทคนิคการควบคุมทางสถิติเพื่อเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา Deming จึงนำเทคนิคการควบคุมทางสถิติมาเผยแพร่ที่ญี่ปุ่นด้วยในเวลา 3 ปีต่อมา สหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่นได้เข้ามาให้ความสนับสนุนเขาในการเผยแพร่ความคิดเรื่องคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต จนกระทั่ง Deming สามารถตั้งกลุ่มผู้บริหารหลัก เพื่อกระจายความคิดออกไปสู่ผู้บริหารอื่น ๆ ใน พ.ศ. 2493 มีผู้บริหารมาเข้าร่วมถึง 400 กว่าคน ผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มนี้ล้วนแต่เป็นผู้นำในบริษัทสำคัญ ๆ เช่น Sony, Nissan, Mitsubishi และ Toyota สาเหตุที่ทำให้ Deming ประสบความสำเร็จก็เนื่องมาจากคนญี่ปุ่นได้สนใจการควบคุมคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติมาก่อนแต่ยังขาดทฤษฎีสนับสนุน ทฤษฎีการควบคุมทางสถิติของ Deming ทำให้คนญี่ปุ่นเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ คนญี่ปุ่นจึงยอมรับแนวทางของ Deming นับว่าเขาได้มีส่วนช่วยพัฒนาอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ต่อมาในภายหลังญี่ปุ่นจึงตั้งรางวัล Deming (Deming Prize or Deming Award) ให้กับบริษัทที่มีผลงานดีเด่นในด้านคุณภาพมาตั้งแต่ พ.ศ. 2494

#### 2.1.4.2 หลักการของวงจรคุณภาพงาน PDCA

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพงาน PDAC ตามแนวคิดของ Deming ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ผู้วิจัยได้ศึกษา

นควาแนวคิดของ Deming และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึง วงจรคุณภาพงาน PDCA ไว้ ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2550, หน้า 43-47) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบอันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการ โดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่นำเชื่อถือมากขึ้นโดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่าทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

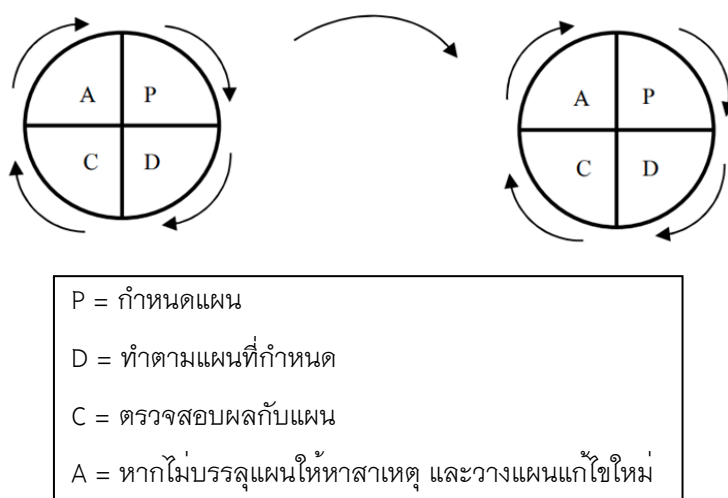
สมศักดิ์ สนิทระเวชญ์ (2554, หน้า 188 - 190) กล่าวถึง จุดหมายที่แท้ของวงจรคุณภาพ (PDCA) ว่าเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้น มิใช่เพียงแต่การปรับแก้เพียงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีการวางแผน PDCA ที่มีวนได้สูงขึ้นเรื่อย ๆ

2.1.4.3 วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษานวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จเรื่องหนึ่งที่มีการนำเสนอมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นอย่างดีก็คือกระบวนการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) เนื่องจากวงจรคุณภาพเป็นทั้งปรัชญา นวัตกรรมและเป็นต้นธารภูมิปัญญา หรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรกิจการในการบริหารในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะเครื่องมือการบริหารที่มีนัยร้อย พัน หรือหมื่นรูปแบบนั้นล้วนแต่มีแก่นร่วมที่สำคัญบนพื้นฐานเดียวกัน นั่นคือ วงจรคุณภาพ (PDCA) (ถวัลย์ มาตจรัส, 2550, หน้า 16) ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษา และนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงการนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 2-4) กล่าวว่า การจัดการศึกษา ไม่ว่าจะในระดับใด คุณภาพการศึกษาจะเกิดหรือมีขึ้นได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการ

ที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลผลิตหรือผลงานที่ตรงตามข้อกำหนด ความต้องการหรือความพึงพอใจ ความประทับใจ ความมั่นใจของผู้รับบริการทางการศึกษา เช่น ในการจัดการศึกษาระดับสถานศึกษาย่อมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครอบคลุมตามความคาดหวังของหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เรียนผู้ปกครองและสังคม ซึ่งการดำเนินการหรือจัดการเพื่อให้ได้ผลดังกล่าวเป็นเรื่องของการบริหารระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการนำปัจจัยป้อนผ่านกระบวนการแล้ว ได้ผลผลิต ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกจึงเรียกได้ว่า คือ การบริหารระบบคุณภาพการบริหารระบบคุณภาพขององค์กรทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยโดยอาศัยแนวคิด และหลักการของการพัฒนาองค์กรโดยทั่วไป เช่น แนวคิดการบริหารคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) ที่เน้นขั้นตอนการทำงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do-D) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act-A) ซึ่งขั้นตอนทั้ง 4 นั้น ต้องปฏิบัติต่อเนื่องไปไม่สิ้นสุดแสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 วงจรคุณภาพ (PDCA)

จากภาพประกอบ 3 การบริหารระบบคุณภาพตามแนวคิดข้างต้น คือการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินการหรือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสามารถอาศัย

แนวคิดการบริหารระบบคุณภาพมาประสมประสานและเลือกสรรกระบวนการ ขั้นตอนวิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ และความเหมาะสมกับสถานศึกษา ตลอดจนจนสภาพและความต้องการของสังคม

## 2.2 องค์ประกอบหลักกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม

### 2.2.1 ความหมายของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน แนวปฏิบัติการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในแบบของการบูรณาการ มิได้มีเพียงปัจจัยด้านวิธีการสอนในชั้นเรียนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ณัฐพร ส่งศรี (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมความดีในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างยั่งยืน และนำไปขยายเครือข่ายได้

พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรม ตามบทบาทของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วางแผน ขั้นตอน แนวปฏิบัติการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แบบบูรณาการทั้งระบบ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนคุณธรรม และเป็นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรม จริยธรรม ของครู ผู้บริหารและนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ครอบคลุมองค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน



## 2.2 ความสำคัญของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ไว้ดังต่อไปนี้

พัทธ์พิมล จัตุรัตน์ (2555, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนเป็นการสร้างหลักการอันเป็นคุณงามความดีที่นักเรียนควรประพฤติปฏิบัติ เกิดคุณลักษณะที่ดี เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปลูกฝังคุณงามความดีให้แก่ผู้เรียนเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จัดหางบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และต้องเน้นการปฏิบัติจริงทั้งในการเรียนการสอน กิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา การประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีของพ่อแม่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการประเมินผลเพื่อพัฒนา การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาให้ เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายจนกระทั่งการกำกับติดตาม ดูแล วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีกระบวนการแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม บริบท มีผลทำให้การจัดกิจกรรมแตกต่างกันไป

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 10-12) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในปัจจุบัน เป็นไปตามนโยบายและแผนของประเทศ ได้แก่ 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1.1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 1.2) ซื่อสัตย์สุจริต 1.3) มีวินัย 1.4) ใฝ่เรียนรู้ 1.5) อยู่อย่างพอเพียง 1.6) มุ่งมั่นในการทำงาน 1.7) รักความเป็นไทย และ 1.8) มีจิตสาธารณะ ซึ่งโรงเรียนทุกแห่งต้องจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมคุณลักษณะทั้ง 8 ประการข้างต้น 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 กำหนดวัตถุประสงค์ มุ่งให้มีการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจากการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของสังคมไทย พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสาธารณะ 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ ได้แก่ 3.1) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี 3.2) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม

จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 3.3) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 3.4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ

ลดลง 4) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน ได้ระบุไว้ในมาตรา 54 ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี หรือแม้แต่รัฐบาลปัจจุบันก็ยังมีนโยบายที่จะจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นต้น และที่สำคัญ พระบรมราชาธิบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ที่ว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง – มีคุณธรรม 3. มีงานทำ – มีอาชีพ 4. เป็นพลเมืองดี แนวปฏิบัติในเรื่อง “การมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง – มีคุณธรรม” ได้แก่ 1. รู้จักแยกแยะ ผิด-ชอบ ชั่ว-ดี 2. ปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม 3. ปฏิเสธสิ่งที่ผิด สิ่งชั่ว 4. ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง

เกรียงไกร ผาดโหล (2562, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมไว้ว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เป็นการสร้างหลักการอันเป็นคุณงามความดีที่นักเรียนควรประพฤติปฏิบัติ เกิดคุณลักษณะที่ดี โดยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน มุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดี อีกทั้งให้นักเรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ครู ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปลูกฝังคุณงามความดีให้แก่ผู้เรียนเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม คือ การที่โรงเรียนนำหลักการบริหารโรงเรียนต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการบริหารโรงเรียนคุณธรรมโดยมีเป้าหมายนอกจากการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนเก่งแล้ว ยังทำเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง เป็นพลเมืองดีต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติตลอดจนการเป็นพลโลกที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมต้องการ โดยกระบวนการบริหารเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นหลักการบริหารที่เชื่อถือได้และจะส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จในที่สุด

### 2.2.3 องค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์การต่าง ๆ ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ไว้ดังต่อไปนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 23-24) จากการศึกษาวิจัย และสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน เช่น สภาพปัญหาของผู้บริหารคณะครู/บุคลากรทางการศึกษา สถานภาพและภูมิหลังของผู้ปกครอง/ชุมชน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชุมชน และตัวนักเรียน
- 2) ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม (เชิงบวกและเชิงลบ) ของผู้บริหาร คณะครู/บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การระบุปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และหาทางแก้ปัญหาด้วยความหลากหลายและสร้างสรรค์ โดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (รู้เหตุ รู้ปัญหา รู้วิธีแก้ หรือเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา) หรือความดี/ต้นทุนทางสังคม (Social capital) ที่มีอยู่และแรงบันดาลใจในการทำความดี
- 3) กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย/อัตลักษณ์ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งโครงการและกิจกรรมรองรับ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Bottom up)
- 4) เลือกใช้และพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
- 5) ผูกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น และหลักสูตรที่ประยุกต์/ดัดแปลงของศูนย์คุณธรรม (หลักสูตรจากส่วนกลาง) อย่างหลากหลายให้กับผู้บริหาร คณะครู/บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนแกนนำ
- 6) ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งในและต่างประเทศ
- 7) นำเสนอความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ
- 8) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และจัดกิจกรรมเสริมพลังในพื้นที่จริง
- 9) สังเคราะห์องค์ความรู้ของกระบวนการดำเนินโครงการวิเคราะห์ SWOT เพื่อค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ/ความล้มเหลว/ความยั่งยืนของโครงการ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาโครงการต่อหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 10) เผยแพร่รูปแบบกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้/ต่อยอด/ขยายผลแก่สถานศึกษาที่สนใจต่อไป

บัญญัติ จันทร์ดา (2559, หน้า 20-21) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำของโรงเรียน ภ.ป.ร. ราชนิเวศน์ใน

พระบรมราชูปถัมภ์ โดยได้นำวงจรคุณภาพของ Deming (PDCA) มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมกำหนดเป็น 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการวางแผน 2) กระบวนการดำเนินการ 3) กระบวนการตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม 4) กระบวนการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งสะท้อนมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 102-103) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามโครงการกองทุนการศึกษาของโรงเรียนบ้านแซววิทยาคม และได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของโครงการคุณธรรมตามโครงการกองทุนการศึกษา มีการบริหารจัดการ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการดำเนินโครงการ 2) ด้านการดำเนินโครงการ 3) ด้านการสนับสนุนโครงการ 4) ด้านการนิเทศติดตาม 5) ด้านการประเมินผล

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 13-14) ได้ระบุกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ไว้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ขั้นตอนที่ 5 ลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (คุณธรรมอัตลักษณ์) ขั้นตอนที่ 6 สร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม

ณัฐพร สงศรี (2561, หน้า 9) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 และได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนงานคุณธรรม 2) สร้างกลไกการลงมือปฏิบัติงาน 3) กำหนดการติดตามนิเทศงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โนรอาายดา มามะ, วุฒิชัย เนียมเทศ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2561, หน้า 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมในโครงการกองทุนการศึกษารุ่นที่ 3 (ภาคใต้) โดยได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม นั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาศักยภาพครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ 2) การลงมือปฏิบัติของโรงเรียน 3) การนิเทศอาสาติดตามโรงเรียน 4) การรายงานความก้าวหน้าและการประเมินผล

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 15) ได้กล่าวถึงแนวทางในการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนงานคุณธรรม 2) การปฏิบัติงานตามแผน 3) การติดตามนิเทศงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร (2562, หน้า 45) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้กล่าวถึงการบริหารจัดการกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แบ่งออกเป็น 4 ข้อดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารวางแผนการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม 2) ลงมือปฏิบัติโดยแต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบ 3) ติดตามงาน แก้ไขปัญหาประสานงานกับนิเทศอาสา 4) ให้มีการประเมินผลโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ต้องการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109-110) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมซึ่งต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียนรวมถึงการมีกลไกคณะทำงานทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ดังนี้ 1) มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ 2) มีการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ 3) การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน 4) การกำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน 5) การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย 6) การวางแผน 7) การสร้างการมีส่วนร่วม 8) การส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรง 9) การนิเทศติดตาม 10) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 11) การประชาสัมพันธ์

นรินทร์ ขวัญคาวิณ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564, หน้า 21-22) ได้เขียนบทความเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบผลสำเร็จ และได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ต้องมีเครื่องมือสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน 2) การสร้างการมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง 4) การนิเทศติดตาม 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การประเมินผล 7) การถอดบทเรียน 8) การประชาสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร  
โรงเรียน

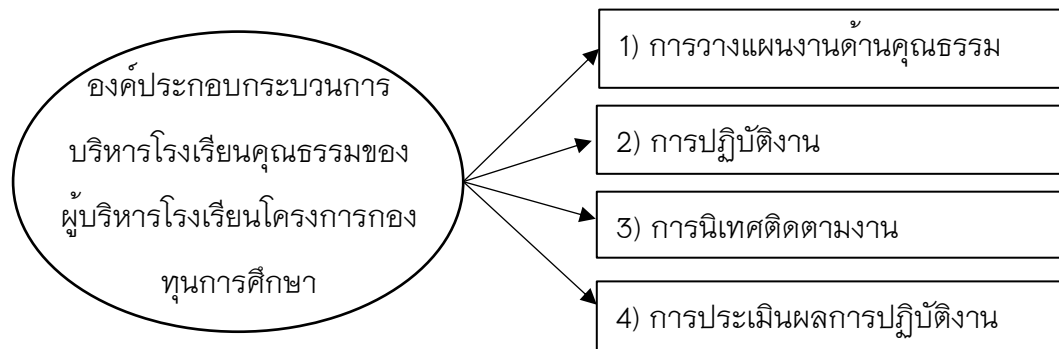
นักวิชาการ/นักวิจัย	กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน										องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก		
	สมปอง ใจดีเฉย (2557)	บัญญัติ จันทร์ดา (2559)	นุชรินทร์ ปามูล (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	ณัฐพร สงศรี (2561)	โนรอายดา มามะ และคณะ (2561)	เกรียงไกร ผาคัดไธสง (2562)	พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร (2562)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562)	นรินทร์ ขวัญศากิน และคณะ (2564)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน													
1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน	✓										1	10	
2. ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม (เชิงบวกและเชิงลบ) ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	✓										1	10	
3. กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย/อัตลักษณ์	✓			✓					✓		3	30	
4. เลือกใช้และพัฒนาหลักสูตร	✓										1	10	
5. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓										1	10	
6. ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ	✓										1	10	
7. นำเสนอความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ	✓					✓					2	20	
8. การตรวจจลอบ นิเทศ ติดตาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
9. การประเมินผล/ปรับปรุงพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90	✓
10. สังเคราะห์องค์ความรู้/ถอดบทเรียน	✓			✓						✓	3	30	
11. การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์	✓			✓					✓	✓			
12. การวางแผนงานด้านคุณธรรม				✓	✓		✓				8	80	✓
- กระบวนการวางแผน		✓											
- การวางแผนดำเนินโครงการ			✓										
- การวางแผนการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม								✓					
- การวางแผน									✓	✓			

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	กระบวนกรบริหารโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน												
	สมบอง ใจดีเฉย (2557)	บัญญัติ จันทรดก (2559)	นุชรินทร์ ปาณุล (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	ณัฐพร สังศรี (2561)	โนรธายดา มางะ และคณะ (2561)	เกรียงไกร ผาโตโตสง (2562)	พงษ์พันธ์ ดิยะบุตร (2562)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562)	นรินทร์ ขวัญแก้ว และคณะ (2564)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
13. การดำเนินการ/ปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80	✓
14. ด่านการสนับสนุน/ทรัพยากร			✓	✓					✓	✓	4	40	
15. การสร้างการรับรู้/การยอมรับ				✓		✓			✓		3	30	
16. การสร้างครูนักเรียนแกนนำ				✓					✓		2	20	
17. การกำหนดวิธีบรรลुकุณธรรมอัตลักษณ์				✓					✓		2	20	
18. การจัดทำโครงการคุณธรรม				✓							1	10	
19. การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกัน				✓							1	10	
20. การจัดสภาพแวดล้อม				✓							1	10	
21. การบูรณาการคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้				✓							1	10	
22. สร้างกลไกการขับเคลื่อน				✓	✓						2	20	
23. การสร้างการมีส่วนร่วม				✓					✓	✓	3	30	
24. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้				✓					✓	✓	3	30	

จากตาราง 3 การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกระบวนกรพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมที่มีค่าความถี่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศติดตามงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สามารถสรุปองค์ประกอบกระบวนกรบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

## 2.3 องค์ประกอบย่อยกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

### 2.3.1 องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม

#### 1) ความหมายของการวางแผนงานด้านคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์การต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการวางแผนงานด้านคุณธรรม ไว้ดังนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 34-35) ได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนงานคุณธรรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน เช่น สภาพปัญหาของผู้บริหาร คณะครู/บุคลากรทางการศึกษา สถานภาพและภูมิหลังของผู้ปกครอง/ชุมชน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชุมชน และตัวนักเรียน การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม (เชิงบวกและเชิงลบ) ของผู้บริหาร คณะครู/บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การระบุปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และหาทางแก้ปัญหาด้วยความหลากหลายและสร้างสรรค์โดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (รู้เหตุ รู้ปัญหา รู้วิธีแก้ หรือเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา) หรือความดี/ต้นทุนทางสังคม (Social capital) ที่มีอยู่และแรงบันดาลใจในการทำ ความดี กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย/อัตลักษณ์ตัวบ่งชี้พฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งโครงการและกิจกรรมรองรับ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Bottom up)



ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนงานคุณธรรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่อยากแก้ หรือความดีที่อยากทำ ของสมาชิกทุกคนในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ปัญหาที่อยากแก้ หมายถึง พฤติกรรมที่บกพร่อง/ไม่พึงประสงค์/ ที่ขาดหายไป ความดีที่อยากทำ หมายถึง ทุนคุณธรรมที่ต้องการส่งเสริม สืบสานต่อ) และนำคุณธรรมที่ได้จากการระดมความคิดเห็นมากำหนดเป้าหมายของโรงเรียนในการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากร (ผู้บริหาร/ครู/นักเรียน/ผู้ปกครอง) กำหนดโครงการและกิจกรรมรองรับยุทธศาสตร์ที่สร้างขึ้น ออกแบบกิจกรรม/วิธีการพัฒนาที่จะนำไปสู่การเป็นโรงเรียนคุณธรรมที่ต้องการ ค้นหารูปแบบในการพัฒนาคุณธรรมนักเรียนโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น โครงงานคุณธรรม แผนที่ความดี การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 34-35) ได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนงานคุณธรรม หมายถึง การกำหนดนโยบาย และประกาศให้ทุกคนทราบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยจัดทำแผน (แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการ) ให้รองรับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดทำทีมงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ช่วยติดตามการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน โรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของครูแกนนำและนักเรียนแกนนำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นทีมทำงานที่มีประสิทธิภาพให้โอกาสได้ทำงานมอบหมายงานอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานและช่วยให้แกนนำสามารถสร้างทีมงานร่วมกันได้ ผู้บริหารควรติดตามเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ และให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลรวมร่วมกัน

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการวางแผนงานคุณธรรม หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าที่มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อจะบูรณาการประสานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้

สรุป ความหมายของการวางแผนงานด้านคุณธรรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน การเตรียมการล่วงหน้าที่มีการกำหนดเป้าหมาย

กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อจะบูรณาการและประสานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งโครงการและกิจกรรมรองรับ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

## 2) ความสำคัญของการวางแผนงานด้านคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนงานด้านคุณธรรม ไว้ดังนี้

สุวิทย์ โคตรวงษ์ (2555, หน้า 27-34) กล่าวว่า การวางแผนที่ดีช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ช่วยลดการสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ เวลา งบประมาณ เป็นต้น และช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบันพร้อมกับการกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัวการวางแผนที่ดีสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 35) กล่าวว่า กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ได้แก่ การกำหนดนโยบาย และประกาศให้ทุกคนทราบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยจัดทำแผน (แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการ) ให้รองรับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 146-147) กล่าวว่า การวางแผนงานด้านคุณธรรม และนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งระยะยาวระยะปานกลาง และแผนปฏิบัติการรายปีการศึกษาของโรงเรียน จะช่วยทำให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องได้ระยะยาว และจะช่วยให้การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืน

สรุปได้ว่า การวางแผนงานด้านคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นลำดับแรกในการบริหารงานด้านคุณธรรมเนื่องจาก การวางแผนจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาก่อนการดำเนินงานการวางแผนที่ดีช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ช่วยลดการสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และจะส่งผลไปสู่การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จในที่สุด

### 3) ขอบข่ายของการวางแผนงานด้านคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการวางแผนงานด้านคุณธรรม ไว้ดังนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 22-37) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อโครงการศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา องค์กรประกอบการวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะครูทุกคน และนักเรียน รู้เข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย/อัตลักษณ์ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งโครงการและกิจกรรมรองรับ 3) ครู ร่วมคิดร่วมทำ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน การสร้างครูแกนนำ 4) ความร่วมมือและความมุ่งมั่นตั้งใจของนักเรียน รวมทั้งมีนักเรียนแกนนำที่เข้มแข็ง 5) กิจกรรมและโครงการคุณธรรมของนักเรียน จากห้องเรียนสู่ทั้งโรงเรียน 6) กระบวนการดำเนินงานที่ดี ใช้วงจรคุณภาพ PDCA 7) ใช้หลัก SMART Planning 8) มีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม

ศุภชัยคุณธรรม (2559, หน้า 6-7) ได้ระบุองค์ประกอบมาตรฐานกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม องค์กรประกอบการวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 1) ด้านแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม 2) มีโครงการหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม ของทุกคนในโรงเรียน 3) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำวิถีชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 8-9) ได้กำหนดมาตรฐานกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม องค์กรประกอบการวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 1) มีแผนพัฒนาคุณธรรม 2) คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. 3) ผู้บริหาร ครู นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม 4) มีกระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบ 5) ผู้บริหาร ครู นักเรียนความสามารถในการเป็นวิทยากรคุณธรรม 6) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 7) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม 8) โครงการคุณธรรม 9) ผู้บริหาร ครู นักเรียนเป็นผู้นำ/แกนนำทางด้านคุณธรรม

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จ ได้กล่าวถึง องค์กรประกอบการ

วางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ  
 2) การสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ 3) การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน  
 4) การกำหนดวิธีบรรลุนคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน 5) การจัดทำโครงการคุณธรรม  
 ของ ผู้บริหาร ครู นักเรียน 6) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ/เป็นวิถี

นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยและกำหนดกลยุทธ์  
 ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามโครงการกอง  
 ทุนการศึกษา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย  
 1) สร้างผู้นำ ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ ปรับโครงสร้าง สร้างแรงจูงใจ 2) กิจกรรม  
 เสริมสร้างเด็กดีที่เป็นวิถี 3) มีการวางแผนพัฒนาคุณธรรม 4) พัฒนาผู้บริหาร ครู ผู้เรียน  
 ให้มีคุณธรรมจริยธรรม 5) มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ชุมชน 6) ใช้กระบวนการ  
 บริหาร POSDCoRB

สายันต์ โพธิ์ทอง (2560, หน้า 139) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์  
 องค์ประกอบอัตลักษณ์โรงเรียนคุณธรรม ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการวางแผนงาน  
 ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำมีคุณธรรม 2) โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ ปรัชญา และ  
 การวางแผนโครงการ 3) นักเรียน ครู และผู้บริหาร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากโครงการ  
 คุณธรรม

มนตา ตุสย์เมธาการ, อรอุมา เจริญสุข, วิไลลักษณ์ ลังกา, อธิพิพัทธ์  
 สุวทันพรกุล และ พนิดา มารุ่งเรือง (2560, หน้า 116-120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 การสังเคราะห์องค์ความรู้กระบวนการขยายผลโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรมในส่วน  
 ภูมิภาค และการประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการ  
 แผ่นดิน ได้กล่าวถึงขอบข่าย การวางแผนงานด้านคุณธรรม มีองค์ประกอบดังนี้  
 1) สร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนด  
 คุณธรรมอัตลักษณ์และคุณธรรมเป้าหมายจากการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียน  
 3) มีโครงการคุณธรรม/กิจกรรมคุณธรรมที่แต่ละคนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ 5) มีครูแกน  
 นำที่เข้มแข็ง 6) มีการคัดเลือกนักเรียนแกนนำ 7) โครงการดำเนินถึงความมีส่วนร่วม  
 โดยเฉพาะจากนักเรียน 8) โครงการคุณธรรมเป็นไปตามบริบทของโรงเรียน ไม่เพิ่มบจาก  
 ปกติ 9) การทำโครงการต่าง ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนและหลังการทำงานตาม  
 ตัวชี้วัด นักเรียนคิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 10) กำหนด  
 เป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจน 11) ทำงานอย่างมีระบบ

ณัฐพร สงศรี (2561, หน้า 57-61) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 ได้กล่าวถึง ขอบข่าย การวางแผนงานคุณธรรม มีองค์ประกอบดังนี้ 1) เกิดความตระหนักใน ความสำคัญของคุณธรรม 2) สภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียนมีความเหมาะสม 3) สภาพแวดล้อม บรรยากาศของชุมชนมีความเหมาะสม 4) การประชุมระดมสมองเพื่อ ค้นหาคำ “คุณธรรมเป้าหมาย” และระบุพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก 5) มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ 6) กระบวนการบริหารงานมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง 7) การศึกษาดูงานโรงเรียน คุณธรรมต้นแบบในภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

เกรียงไกร ผาดโสง (2562, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวถึงขอบข่าย ด้านการวางแผนงานคุณธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างการรับรู้และการยอมรับ 2) การสร้างครูและนักเรียนแกนนำ 3) การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน 4) การกำหนดแผนวิธีการบรรลุ คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) ได้ทำการ วิจัยสรุปผลการวิจัยกล่าวถึงขอบข่ายของการวางแผนงานด้านคุณธรรม โดยมี องค์ประกอบดังนี้ ดังนี้ 1) มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ 2) มีการสร้างครูแกนนำ และ นักเรียนแกนนำ 3) การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน 4) การกำหนดวิธีบรรลุ คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน มีแผนพัฒนาคุณธรรม 5) มีโครงการคุณธรรมเป็น เครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วม

Wang & Degol (2016, pp. 315-352) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศ ของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งการสร้าง บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีนี้สอดคล้องกับความเป็นโรงเรียนคุณธรรม ได้กล่าวถึงขอบข่าย การวางแผนงานด้านคุณธรรม มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านวินัย และกฎระเบียบของ โรงเรียน (Discipline & Order) ต้องชัดเจน และมีความเป็นธรรม สามารถแก้ปัญหาความ ขัดแย้งต่าง ๆ ได้ 2) ต้องส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ทุกคนเป็นสมาชิกของ ชุมชนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมไปถึงผู้ปกครอง 3) การมีความผูกพันเชื่อมโยง (Connectedness) นักเรียนต้องมีกิจกรรมทำร่วมกันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

4) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (Leadership) บริหารจัดการที่ดีและสื่อสารกับครูและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 5) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ (Availability of resources) เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

Qashmer, F. A. (2016, pp. 27–35) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะศึกษา (Character Education) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกับการศึกษาคุณธรรม (Moral Education) เรื่อง โรงเรียนที่จัดการการเรียนการสอนคุณลักษณะศึกษาและการพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียน มีลักษณะการจัดการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งพบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดีมีผลต่อคุณธรรมอัตลักษณ์ของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนคุณลักษณะศึกษาและการสอนคุณธรรมในโรงเรียนดังต่อไปนี้ 1) การเสริมพลัง (Empowerment) ให้นักเรียนมีทักษะในการตัดสินใจทำสิ่งที่ถูกต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทำให้นักเรียนเกิดประสบการณ์ที่ดี 3) โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้นักเรียนได้เข้าร่วมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ 4) โรงเรียนเสริมสร้างความผูกพันกับนักเรียน ปลูกฝังเรื่อง การเอาใจใส่ผู้อื่น 5) โรงเรียนต้องปลูกฝังความยุติธรรมให้กับนักเรียน สรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการวางแผนงานด้านคุณธรรม

นักวิชาการ/นักวิจัย	สมปอง ใจดีเฉย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	นุชนรินทร์ ปาโมล (2560)	สายันต์ โพธิ์ทอง (2560)	ณัฐพร สังศรี (2561)	มนตา ตูย์เมธการ และคณะ (2560)	เกรียงไกร มาตโสสง (2562)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562)	Wang & Degol (2016)	Qashmer (2016)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
<b>1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม</b>															
1.1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ	✓			✓			✓	✓	✓	✓			6	50	✓
1.2 มีการสร้างครูแกนนำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	67	✓
1.3 มีการสร้างนักเรียนแกนนำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	67	✓
1.4 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม โครงการ/โครงการงานคุณธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10	83	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การวางแผนงานด้านคุณธรรม	นักวิชาการ/นักวิจัย														
	สมปอง ใจดีเฉย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	นุชนรินทร์ ปาบุณ (2560)	สายันต์ โพธิ์ทอง (2560)	ณัฐพร สงศรี (2561)	มนตา ตุลยเมธการ และคณะ (2560)	เกรียงไกร ผาดไธสง (2562)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562)	Wang & Degol (2016)	Oashmer (2016)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
<b>1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม (ต่อ)</b>															
1.4 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม โครงการ/โครงการงานคุณธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	83	✓	
1.5 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓	7	58	✓	
1.6 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็น ประจำเป็นวิถี		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	9	75	✓
1.7 มีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน หรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	75	✓	
1.8 ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจด้าน คุณธรรม			✓				✓					2	17		
1.9 มีกระบวนการบริหารงานที่เป็น ระบบ	✓		✓		✓						✓	4	33		
1.10 ครูมีความรู้ความเข้าใจด้าน คุณธรรม			✓		✓							2	17		
1.11 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรม			✓								✓	2	17		

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบที่ผ่านการคัดเลือกเข้าด้วยกันคือ มีการสร้างครูแกนนำ และมีการสร้างนักเรียนแกนนำ เข้าด้วยกันเนื่องจากเป้าหมายหลักคือการมีแกนนำในการขับเคลื่อนทั้งในส่วนของครู และตัวนักเรียนเองให้มีการสอดประสานและทำงานร่วมกัน องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ 2) การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ 3) การมีแผนพัฒนาคุณธรรม 4) การมีโครงการคุณธรรม

ทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน 5) การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็น  
วิถี และ 6) การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม

#### 4) ความหมายขององค์ประกอบย่อยการวางแผนงานด้านคุณธรรม

##### 4.1) การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการสร้างการ  
รับรู้ และการยอมรับ ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 17-20) กล่าวว่า การสร้างการรับรู้  
และการยอมรับ หมายถึง การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางของมูลนิธิยุวสถิรคุณ  
ต้องปฏิบัติทั้งโรงเรียน ดังนั้นจำเป็นต้องให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการพัฒนาโรงเรียน  
คุณธรรม เข้าใจให้กระจ่างในวิธีการทำ ส่วนเนื้อหาสาระในการปรับปรุงหรือสร้าง  
พฤติกรรมนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนเป็นไปตามความต้องการของแต่ละ  
โรงเรียน ซึ่งแตกต่างกันตามบริบท สภาพแวดล้อม นโยบาย วิสัยทัศน์การบริหารจัดการ  
โรงเรียน และความตั้งใจจริงและการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียนประการสำคัญใน  
เรื่องการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับนั้นควรชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการ  
พัฒนาคุณธรรม และผลดีที่จะเกิดจากการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมทั้งผลดีที่จะเกิดกับ  
นักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน ชุมชน

เกรียงไกร ผาดโธสง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การสร้างการรับรู้  
และการยอมรับ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมที่ต้องทำทั้งโรงเรียน  
โดยทุกคนต้องเข้าใจในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม เข้าใจในวิธีการทำ รวมทั้ง  
แสดงและรับฟังความคิดเห็น ตัดสินใจร่วมกันในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) กล่าวว่า มี  
การสื่อสารสร้างความเข้าใจ หมายถึง มีการจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจ  
ในการทำงานร่วมกัน แต่งตั้งมอบหมายงาน วางแผนปฏิบัติการ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน  
จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรค มีการทบทวนวิสัยทัศน์ ปรัชญา ต่าง ๆ ของทางโรงเรียน

พระมหารัตนตรี อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 125) กล่าวว่า การสร้างการ  
รับรู้ และการยอมรับ หมายถึง การใช้กระบวนการที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การจัด  
ประชุมชี้แจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน 2) สร้างการรับรู้และกระตุ้นเตือนตลอดเวลาด้วย  
วิธีการ ประชุมทุกภาคส่วนกิจกรรมหน้าเสาธง การประชาสัมพันธ์ 3) สร้างความตระหนัก  
และชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) ปลุกฝังจิตสำนึก 5) ใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ



6) ใช้หลัก PDCA 7) ศึกษาคุณภาพ 8) สร้างการรับรู้ให้บุคคลภายนอก ทำให้การสร้างการรับรู้และการยอมรับประสบความสำเร็จ

สรุป มีการสร้างการรับรู้ และการยอมรับ หมายถึง การใช้กระบวนการที่หลากหลายของผู้บริหาร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม รวมทั้งแสดงและรับฟังความคิดเห็น การสื่อสาร รวมไปถึงการจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตัดสินใจร่วมกันในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งแตกต่างกันตามบริบท สภาพแวดล้อม นโยบาย วิสัยทัศน์การบริหารจัดการโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน รวมถึงชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

#### 4.2) การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 17-20) กล่าวว่า การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการคัดเลือกแกนนำให้มั่นใจว่าเมื่อแกนนำได้รับการอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทาง “มูลนิธิยุวสถิรคุณ” แล้วจะสามารถทำหน้าที่แกนนำได้อย่างดี แกนนำจะเป็นทั้งครูวิทยากรของโรงเรียน เพื่อจัดอบรมเพื่อนครู และนักเรียนแกนนำ และเป็นทีมงานของโรงเรียนที่ช่วยให้การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสำเร็จตามเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้

สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (2561, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ หมายถึง ขั้นตอนการคัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้เป็นผู้แทนในการให้ความรู้กับบุคลากร และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของทีมงานภายในโรงเรียน ให้การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสำเร็จตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ หมายถึง การประชุมระดมสมองเพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาโครงการโรงเรียนคุณธรรม อีกทั้งเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานเป็นหลักโดยมีครูเป็นที่ปรึกษา ในการพัฒนาเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรมและเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมสำเร็จตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการ

คัดเลือกครูและนักเรียนที่มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณธรรมเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) กล่าวว่า มีการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ หมายถึง มีการคัดเลือกทั้งครูและนักเรียนให้เข้ารับการอบรม ที่ได้รับการยอมรับ มีความสามารถขยายผลได้ แล้วจึงจัดให้มีการประชุมครู และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อระดมความคิดเห็น

สรุป การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคัดเลือกแกนนำและเข้ารับการอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แล้วสามารถทำหน้าที่แกนนำได้อย่างดี แกนนำจะเป็นทีมงานของโรงเรียนเพื่อเป็นผู้แทนในการให้ความรู้กับบุคลากร และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของทีมงานภายในโรงเรียน มีการคัดเลือกครูและนักเรียนที่มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณธรรมเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม

#### 4.3) การมีแผนพัฒนาคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการมีแผนพัฒนาคุณธรรม ไว้ดังนี้

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การมีแผนพัฒนาคุณธรรม หมายถึง การที่โรงเรียนกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน อาทิ กิจกรรมที่เป็นกิจวัตรประจำวันของโรงเรียน ได้แก่ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมประชุมประจำสัปดาห์/ประจำเดือน กิจกรรมทางศาสนาที่ตนเองนับถือ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ โดยสอดคล้องกับบริบท หรือ วิถีชีวิต วิถีปฏิบัติของนักเรียน

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การมีแผนพัฒนาคุณธรรม หมายถึง การที่โรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย และประกาศให้ทุกคนทราบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยจัดทำแผน (แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการ) ให้รองรับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนด งบประมาณ บุคลากร ปฏิทินดำเนินงาน กลไกต่าง ๆ ใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงการติดตาม และประเมินผล โดยเน้นการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การมีแผนพัฒนาคุณธรรม หมายถึง โรงเรียนมีแผนพัฒนาด้านคุณธรรม ที่เป็น

ระบบต่อเนื่อง มีแผนปฏิบัติการประจำปี/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม มีการประเมิน และสรุปรายงานผลแผนพัฒนา/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมโรงเรียนนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) กล่าวว่า มีการวางแผนพัฒนาด้านคุณธรรม หมายถึง โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมของโรงเรียน อยู่ในแผนปฏิบัติงานทุกฝ่าย กิจกรรมที่บรรจุในแผน โดยสรุป ได้แก่ โครงการงานคุณธรรม กิจกรรมส่งเสริมความดี การเป็นแบบอย่าง

พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 143) กล่าวว่า มีการวางแผนพัฒนาด้านคุณธรรม หมายถึง เมื่อผู้บริหาร คณะครูแกนนำ ได้เข้ารับอบรม กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จากนั้นจึงได้นำมาถ่ายทอดขยายผลให้กับเพื่อนครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อทุกคนได้มีความเข้าใจและตระหนักในเรื่องผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน จึงจัดประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ และกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม เพื่อให้รองรับกับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม

สรุป การมีแผนพัฒนาคุณธรรม หมายถึง การที่โรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย และประกาศให้ทุกคนทราบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยจัดทำแผน (แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการ) ให้รองรับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดงบประมาณ บุคลากร ปฏิทินดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงการติดตาม และประเมินผล เน้นการมีส่วนร่วม โดยกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน ต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

#### 4.4) การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นผู้ลงมือด้วยตนเอง ไว้ดังนี้

พระมหาพงศ์นรินทร์ ฐิตวิไล (2559, หน้า 1) ได้กล่าวว่า โครงการคุณธรรม หมายถึง นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำคุณธรรมแบบเชิงรุก โดยให้ผู้ที่จัดทำโครงการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้นี้เอง ผ่านเทคนิควิธีการเรียนรู้แบบโครงการ (Project Approach) โดยประเด็นที่เลือกทำโครงการนั้นเกิดขึ้นมาจากความสนใจและความคิดริเริ่มของผู้ที่ตัวเอง เน้นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่ม

ที่ลงมือปฏิบัติงานจริง ด้วยความพากเพียรพยายามอย่างจดจ่อต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร ในลักษณะวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) นำไปสู่การแก้ไขปัญหา ด้านความเสื่อมทรามทางศีลธรรม และส่งเสริมการบ่มเพาะความดีมีคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ รวมทั้งการขยายความมีส่วนร่วมไปสู่บุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา และชุมชนของตนเองหรือชุมชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 24) ได้นิยาม โครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นผู้ลงมือด้วยตนเอง หมายถึง เป็นเครื่องมือหนึ่งที่หลากหลาย ๆ โรงเรียนใช้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพราะทุกคนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันลงมือทำ โดยมีครูเป็นผู้กระตุ้นความคิดและเป็นพี่เลี้ยงของนักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้ความดีความงามจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีการค้นพบความรู้ ความดีความงามด้วยตัวของพวกเขาเอง จึงเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายและให้ประสบการณ์ที่ดีกับนักเรียน โครงการคุณธรรมจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการทำงานร่วมกันให้ทุกฝ่ายได้ดี นำไปสู่การแก้ปัญหาพฤติกรรมเชิงลบของตัวนักเรียนเอง และของนักเรียนคนอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งความดีที่นักเรียนต้องการจะทำ จึงเป็นการระเบิด (ความดี) จากตัวทุกคนเองและ สู่ความดีทั้งโรงเรียนในที่สุด

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 27-28) ได้นิยาม การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นผู้ลงมือด้วยตนเอง หมายถึง โรงเรียนจะร่วมกันกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุคุณธรรมเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกโดยใช้ “โครงการคุณธรรม” เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเรียนรู้การสร้างคุณธรรมความดีประการสำคัญ คือ ต้องเป็นโครงการที่ทุกคนคิด ทุกคนเลือก ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติจริงอย่างเต็มที่โดยอาจดำเนินงานเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้อำนาจหน้าที่ของโรงเรียน ตามความต้องการและบริบทของโรงเรียน ต้องคำนึงถึงปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไขและวิธีการแก้ไขต้องสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหารตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน โครงการคุณธรรมจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ ควรน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาใช้ในการจัดทำโครงการ กล่าวคือ คำนึงความประหยัด เรียบง่าย และเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 48) กล่าวว่า การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นผู้ลงมือด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทำโครงการคุณธรรม ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม นำเสนอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปองค์ความรู้จากโครงการคุณธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนอื่นได้ รวมถึงมีการเผยแพร่สู่สาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ

เกรียงไกร ผาดโอง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นผู้ลงมือด้วยตนเอง หมายถึง การกำหนดวิธีการบรรลุคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีการใช้กิจกรรมหรือโครงการมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณธรรมอัตลักษณ์ และต้องมีการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับคุณธรรมอัตลักษณ์ ทั้งนี้ยังสามารถใช้กิจกรรมหรือโครงการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ เพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียนได้

สรุป การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน หมายถึง โรงเรียนมีนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำความดีมีคุณธรรมแบบเชิงรุก โดยให้ผู้ที่จัดทำโครงการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านเทคนิควิธีการเรียนรู้แบบโครงการ (Project Approach) โดยโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุคุณธรรมเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก ต้องคำนึงถึงปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไข และต้องสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร

#### 4.5) การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี ไว้ดังนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 39) กล่าวว่า กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี หมายถึง การบูรณาการกิจกรรมของโครงการกับกิจกรรมปกติของโรงเรียนให้เป็นวิถีชีวิต การบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโครงการให้เป็นกิจกรรมปกติของโรงเรียน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของฝ่ายปฏิบัติการพัฒนากิจกรรมเสริมหนุนด้วยความถี่บ่อยและทั่วถึง ทุกชั้นเรียน ความสำเร็จจะเกิดขึ้น

ได้ก็ต่อเมื่อมีการกระตุ้นทบทวน ย้ำ ซ้ำ เต็มเต็ม และติดอาวุธทางปัญญา ดังนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมสนับสนุนด้วยความสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกชั้นเรียน

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 24) ได้นิยาม มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี หมายถึง การใช้กิจกรรมที่เป็นวิถีชีวิต (เข้าจรดเย็น) และการบูรณาการไปกับกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียนอย่างผสมกลมกลืน รวมทั้งการสอนสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นซ้ำ ๆ ย้ำบ่อย ๆ จะช่วยให้สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนได้ดีกว่าการใช้กิจกรรมหรือโครงการที่จัดเป็นครั้งคราวเท่านั้น เพราะนักเรียนจะเกิดการเรียนรู้โดยการซึมซับ (Assimilation) และปฏิบัติจนเปลี่ยนเป็นนิสัย นอกจากนี้การใช้กิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์จะทำให้การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนประสบความสำเร็จได้มากกว่าการใช้กิจกรรมเพียงไม่กี่กิจกรรมเท่านั้น เพราะนักเรียนมีความแตกต่างกัน พื้นฐาน/ภูมิหลังก็แตกต่างกัน การใช้กิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยตอบสนองการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนที่แตกต่างกันได้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) กล่าวว่า กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี หมายถึง การบูรณาการคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การเข้าค่ายคุณธรรม การร่วมมือกับทางวัด การปลูกฝังให้อยู่ในวิถีชีวิตประจำวัน การพัฒนาสภาพแวดล้อม กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ

สรุป การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี หมายถึง การบูรณาการกิจกรรมของโครงการกับกิจกรรมปกติของโรงเรียนให้เป็นวิถีชีวิต กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโครงการให้เป็นกิจกรรมปกติของโรงเรียน การพัฒนากิจกรรมเสริมหนุนด้วยความถี่บ่อยและทั่วถึง ทุกชั้นเรียน การใช้กิจกรรมที่เป็นวิถีชีวิต โดยการใช้กิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์

#### 4.6) การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด

##### โรงเรียนคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์การต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมบ่งชี้ที่สามารถนำไปแก้ปัญหาในโรงเรียนได้จริงจะต้องได้มาจากการประชุมระดมความคิดของแต่ละกลุ่ม

บุคคล ได้แก่ กลุ่มนักเรียนกลุ่มครู และกลุ่มผู้บริหาร ทุกกลุ่มมุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาที่กลุ่มได้ค้นพบจากการระดมความคิดคุณธรรมอัตลักษณ์จึงประกอบด้วย คุณธรรมเป้าหมายของโรงเรียนและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกทั้ง 3 ฝ่าย (นักเรียน ครู ผู้บริหาร) หลักสำคัญของ การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนคุณธรรม คือ การแปลงคุณธรรมเป้าหมายให้เป็นจริยธรรม หรือพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแนวทางมูลนิธิยุวสถิรคุณ จึงใช้ตารางคุณธรรมอัตลักษณ์เป็นเครื่องมือแสดงเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกต้องมีความชัดเจนสอดคล้องกับปัญหา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงได้ ประการสำคัญ ต้องมุ่งแก้ไขปัญหานักเรียนเพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเป็นหลัก โดยมีคุณธรรมเป้าหมายเป็นตัวกำกับทิศทางการปฏิบัติพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกกรณีโรงเรียนมีความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน โรงเรียนสามารถเชิญมาร่วมการระดมความคิดได้ เพื่อให้งานพัฒนาคุณธรรมขยายความมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 13)

กล่าวว่า การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง โรงเรียนดำเนินการค้นหาปัญหา สาเหตุกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกและคุณธรรมในการแก้ปัญหา กำหนดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

เกรียงไกร ผาดโหล (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การดำเนินงานที่โรงเรียนต้องกำหนดคุณธรรมเป้าหมายที่สามารถนำไปแก้ปัญหาในโรงเรียนได้จริง จะต้องมาจากการประชุมระดมความคิดของแต่ละกลุ่มบุคคล ได้แก่ กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู และกลุ่มผู้บริหาร ทุกกลุ่มมุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาที่กลุ่มได้ค้นพบจากการระดมความคิดคุณธรรมอัตลักษณ์จึงประกอบด้วย คุณธรรมเป้าหมายของโรงเรียน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกของโรงเรียนซึ่งต้องมีความชัดเจนสอดคล้องกับปัญหา และจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดคุณธรรมอย่างชัดเจน โดยนำไปปฏิบัติได้จริงและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงได้ ประการสำคัญต้องมุ่งแก้ไขปัญหานักเรียนเพื่อช่วยเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมของนักเรียนเป็นหลัก โดยมีคุณธรรมเป้าหมายเป็นตัวกำกับทิศทางการปฏิบัติ  
พฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) กล่าวว่า  
มีการมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง  
โดยจัดประชุมปฏิบัติการการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกของโรงเรียนร่วมกันทุกฝ่าย  
วิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์พฤติกรรมดี ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนด  
คุณธรรมเป้าหมายร่วมกันทั้งโรงเรียน เริ่มที่ห้องเรียนของตนเอง แล้วจัดทำตาราง  
คุณธรรมอัตลักษณ์ขึ้น ซึ่งประกอบด้วย คุณธรรมเป้าหมาย พฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก ของทั้ง  
ผู้บริหาร ครู และนักเรียน คุณธรรมเป้าหมายที่โรงเรียนต้นแบบร่วมกัน  
กำหนด ได้แก่ ความมีวินัย ความพอเพียงความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ จิตอาสา เป็นต้น

สรุป การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด  
โรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมบ่งชี้ที่สามารถนำไป  
แก้ปัญหาในโรงเรียนได้จริง มุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาที่กลุ่มโรงเรียนดำเนินการค้นหาปัญหา  
สาเหตุกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกและคุณธรรมในการแก้ปัญหา การกำหนดพฤติกรรม  
บ่งชี้เชิงบวกของโรงเรียนร่วมกันทุกฝ่าย วิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์  
พฤติกรรมดี ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดคุณธรรมเป้าหมายร่วมกันทั้งโรงเรียน กำหนด  
กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตาม

### 2.3.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน

#### 1) ความหมายของการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน  
ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง  
ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของ  
โรงเรียนนี้ เป็นสิ่งที่นำเอาแผนงานการปฏิบัติ โครงการต่าง ๆ ที่ได้ร่วมกันออกแบบไว้นำมา  
ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จโดยยึดหลักการทรงงานของพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่า “ทำ  
อย่างมีความสุข” “ทำตามลำดับขั้นตอน” โดยทุกภาคส่วนจะต้องลงมือปฏิบัติไปพร้อม ๆ  
กัน และปฏิบัติจากล่างขึ้นบนเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความ  
เหมาะสม



เกรียงไกร ผาดโอง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ต้องกำกับติดตามระหว่างปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่วางไว้ โดยน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจัดทำโครงการคุณธรรมบูรณาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน รวมถึงมีการสร้างกลไกการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 109) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยทุกฝ่ายลงมือปฏิบัติตามกรอบภาระงานที่ได้กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาคุณธรรม

พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 143) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน) เมื่อทีมงานได้ประชุมวางแผนปฏิบัติการทุกอย่างเรียบร้อยแล้วก็ได้ลงมือปฏิบัติโดยด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) น้อมนำหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 มาปฏิบัติ 2) ใช้หลักการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มาปฏิบัติ คือ ทำทั้งโรงเรียน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน ปฏิบัติจากล่างขึ้นบน ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ 3) ประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. 4) สร้างความร่วมมือกับทุกฝ่าย 5) จัดทำโครงการคุณธรรมทุกระดับชั้นเรียน เพื่อให้การดำเนินการโรงเรียนคุณธรรมได้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยหลักการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมาใช้ คือ ส่งเสริมให้มีการทำทั้งโรงเรียน ให้ทั้งโรงเรียนทำอย่างมีส่วนร่วมโดยร่วมมือกันทำ ทำจากล่างขึ้นบนโดยให้ความสำคัญกับความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก และโรงเรียนต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยใช้แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือกำกับการปฏิบัติการ เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในโรงเรียน

## 2) ความสำคัญของกระบวนการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การลงมือปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด หลังจากที่ได้คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนต้องเร่งลงมือปฏิบัติทันที และ ต้องกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติทั้งโรงเรียน

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2563, หน้า 40) กล่าวว่า การนำไปใช้ หรือการลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการนำแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไปสู่การปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดขอบเขต ขั้นตอนการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ รวมไปถึงการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน และการอนุมัติงบประมาณเพื่อให้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ

## 3) ขอบข่ายของการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 36-37) ได้กล่าวถึงขอบข่าย การปฏิบัติงาน เพื่อให้โครงการโรงเรียนคุณธรรมสำเร็จ มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ผู้บริหาร/ผู้นำที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี ยุติธรรม ซื่อตรงโปร่งใส มุ่งมั่นในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น บริหารแบบมีส่วนร่วม ให้เกียรติ ไว้วางใจ เชื่อใจ และเป็นตัวอย่างที่ดี 2) ความสามัคคี ความเสียสละ มีศรัทธาและความมุ่งมั่นเป็นที่ตั้งการเปลี่ยนแปลงความคิด การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู ร่วมคิดร่วมทำ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน 3) ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นตั้งใจของนักเรียน รวมทั้งมีนักเรียนแกนนำที่เข้มแข็ง 4) กิจกรรมและโครงการคุณธรรมของนักเรียน จากห้องเรียนสู่ทั้งโรงเรียน 5) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่/ผู้ปกครอง/ชุมชน 6) กระบวนการดำเนินงานที่ดี ใช้วงจรคุณภาพ PDCA และใช้หลัก SMART Planning 7) ความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคีเครือข่าย 8) โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการกองทุนการศึกษา 9) ทีมคณะวิทยากร/คณะผู้วิจัยที่เข้มแข็งและทุ่มเท ความศรัทธาเชื่อมั่นที่มีต่อคณะวิทยากร 10) ความจงรักภักดี ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 6-7) กล่าวถึงขอบข่ายองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 2) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู 4) สภาพแวดล้อมโรงเรียนสะอาด เรียบร้อย ปลอดภัย 5) มีสื่อ/ป้ายหลักธรรมคำสอน/คำขวัญ/คติสอนใจที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 6) ด้านการมีส่วนร่วม 7) มีการบูรณาการการทำงานทุกฝ่ายในโรงเรียน 8) การมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรภายนอก และหน่วยงานอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) ด้านโรงเรียนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรมของโรงเรียน 2) สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 3) ได้รับการยอมรับหรือยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก 4) บริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้ 5) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ 3) ด้าน 5) การจัดการเรียนรู้ปลูกฝังและประเมินคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน 6) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 7) ครูมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม 8) นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม 3) การบูรณาการคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้ 4) ลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (เป้าหมายตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน) 5) สร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม 6) การสร้างการมีส่วนร่วม

นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 94) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) สร้างเครือข่ายคุณธรรม 2) มีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ 3) ปรับปรุงหลักสูตรที่ผสมผสานสอดคล้องกับโรงเรียนคุณธรรม 4) จัดทำแผนการเรียนรู้บูรณาการโครงการโรงเรียนคุณธรรม 5) จัดกิจกรรมสู่ชุมชนเพื่อการมีส่วนร่วม 6) พัฒนาผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ให้มีคุณธรรมจริยธรรม 7) มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ชุมชน 8) ใช้กระบวนการบริหาร POSDCoRB

สายันต์ โพธิ์ทอง (2560, หน้า 139-142) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการปฏิบัติงานจากการสังเคราะห์อัตลักษณ์โรงเรียนคุณธรรม ซึ่งมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

- 1) ผู้นำมีคุณธรรม ซึ่งหมายความรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานแบบมีส่วนร่วม
- 2) โรงเรียนมีกลไกขับเคลื่อนคุณธรรม ซึ่งหมายความรวมถึงผู้บริหาร ครู และนักเรียนร่วมกันขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนมีแผนงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม และมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก
- 3) หลักสูตรมีการบูรณาการคุณธรรม ซึ่งรวมถึงมีการพัฒนาจริยธรรมในนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งบูรณาการความรู้คู่ความดี
- 4) ครูเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม ซึ่งรวมถึงการมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากนักเรียนและโรงเรียน มีความเสียสละ
- 5) โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีต่อการพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน

ณัฐพร สงศรี (2561, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- 1) สภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียนมีความเหมาะสม
- 2) สร้างกลไกการลงมือปฏิบัติงาน
  - 2.1) การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่ตั้งไว้
  - 2.2) มีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน
  - 2.3) กระบวนการบริหารงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4) กระบวนการบริหารงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม
- 4) ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม
- 5) เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมจากทุกภาคส่วน

เกรียงไกร ผาดโสง (2562, หน้า 76) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- 1) การลงมือปฏิบัติงานในโครงการคุณธรรมตามขั้นตอนที่วางแผนไว้
- 2) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอก
- 3) การปฏิบัติตามแผนงานโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 4) ปฏิบัติตามแผนในระยะเวลาที่กำหนด

มนตา ตุสย์เมธการ และคณะ (2560, หน้า 116-120) ได้กล่าวถึงขอบข่ายกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- 1) ครูนักเรียนมีความสุขยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย โต้ตอบอย่างมีสัมมาคารวะ
- 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสะอาด ร่มรื่น

หน้าเรียน 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) จัดให้มีการประชุมหารือผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี 4) ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ 5) การทำโครงการต่าง ๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนและหลังการทำงานตามตัวชี้วัด 6) ประสานงานความร่วมมือทุกภาคส่วน 7) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่กันทั้ง ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง/ชุมชน 8) ครูมุ่งมั่นตั้งใจจริงและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนานักเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน เอาใจใส่และให้คำแนะนำที่ดีแก่นักเรียน 9) นักเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 10) ผู้ปกครอง/ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนานักเรียน 11) ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน

พระมหาราชครู อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 154) กล่าวว่า ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย นี้ 1) น้อมนำหลักทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 มาปฏิบัติ 2) ใช้หลักการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมาปฏิบัติ คือ ทำทั้งโรงเรียน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน ปฏิบัติจากล่างขึ้นบน ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ 3) ประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม 4) สร้างความร่วมมือกับทุกฝ่าย 5) จัดทำโครงการคุณธรรมทุกระดับชั้นเรียน เพื่อให้การดำเนินการโรงเรียนคุณธรรมได้บรรลุเป้าหมาย 6) การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกัน

Wang & Degol (2016, pp. 315–352) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ ด้านที่ 1 ความปลอดภัย (Safety) 1.1) ด้านสังคมด้านจิตวิทยา (Social/Emotional) ต้องไม่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การกลั่นแกล้งกัน (Bullying) เป็นต้น 1.2) ด้านกายภาพ (Physical) ต้องไม่มีความรุนแรง นักเรียน ครู บุคลากรต้องรู้สึกปลอดภัย ด้านที่ 2 ความเป็นสังคมชุมชน (Community) 2.1) ต้องส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ทุกคนเป็นสมาชิกของชุมชนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมไปถึงผู้ปกครอง 2.2) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในโรงเรียน (Quality of relationships) ทั้งระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนด้วยกันเอง 2.3) การมีความผูกพันเชื่อมโยง (Connectedness) นักเรียนต้องมีกิจกรรมทำร่วมกันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2.4) การเคารพและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Respect for diversity) ด้านที่ 3 ด้านโรงเรียนหรือสถานศึกษา (Academic) 3.1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (Leadership) บริหารจัดการที่ดีและสื่อสารกับครูและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3.2) การจัดการเรียนการสอน (Teaching & Learning) ต้องเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ครูมีความเต็มใจ สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนประสบผลสำเร็จรวมถึงช่วยเหลือ

สนับสนุน 3.3) การพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (Professional Development) ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนา และเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านที่ 4 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (Institutional Environment) 4.1) สภาพแวดล้อมบรรยากาศต้องเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (Environmental) 4.2) การจัดโครงสร้างองค์กร (Structural Organization) เช่น ขนาดห้องเรียน จำนวนนักเรียนต่อครู การกำหนดขนาดโรงเรียน หรือบุคลากรเพื่อให้สามารถติดตามดูแลได้สะดวก 4.3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ (Availability of resources) เช่น วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

Qashmer (2016, pp. 27–35) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้การปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนคุณลักษณะศึษาและการสอนคุณธรรมในโรงเรียนดังต่อไปนี้ 1) การเสริมพลัง (Empowerment) ให้นักเรียนมีทักษะในการตัดสินใจทำสิ่งที่ถูกต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การดูแลเอาใจใส่และการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย (Caring and Safe Climate) รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียน 3) การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Relationships) ทั้งระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน 4) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทำให้นักเรียนเกิดประสบการณ์ที่ดี 5) โรงเรียนเป็นชุมชนในการปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียน 6) โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้นักเรียนได้เข้าร่วมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ 7) โรงเรียนเสริมสร้างความผูกพันกับนักเรียน การเอาใจใส่ผู้อื่น 8) โรงเรียนต้องปลูกฝังความยุติธรรมให้กับนักเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของกระบวนการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย														
	สมปอง ใจดีเฉย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	นุชรินทร์ ปาณุล (2560)	สายนต์ โพธิ์ทอง (2560)	มนตา ตู้อยเมธาการ และคณะ (2560)	ฉันทพร สังศรี (2561)	เกียรียงไกร ผาคัดโธสง (2562)	พระมหาธรรมาธิ์ อินธิสิทธิ์ (2563)	Wong & Degol (2016)	Qashmer (2016)	รวมคามาณี	รอยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
<b>2. การปฏิบัติงาน</b>															
2.1 มีการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	92	✓
2.2 โรงเรียนสะอาด เรียบร้อยปลอดภัย การจัดการบรรยากาศที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	8	67	✓
2.3 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	75	✓
2.4 ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100	✓
2.5 มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียนและประเมินคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		8	67	✓
2.6 มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	67	✓
2.7 มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	✓	✓	✓		✓								4	33	
2.8 มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู	✓	✓				✓					✓		4	33	
2.9 ครูมีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม	✓		✓	✓									3	25	
2.10 นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	7	58	✓
2.11 นักเรียนมีการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	✓		✓				✓				✓		4	33	

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน													
	สมปอง ใจดีเฉย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิคุณสุรินทคุณ (2560)	นุชรินทร์ ปาณุล (2560)	สาธิต โพธิ์ทอง (2560)	สนดา ตูดยเมฆากการ และคณะ (2560)	ณัฐพร สังศรี (2561)	เกรียงไกร ผาคโตสง (2562)	พระมหาธรรมาธิ์ อินธิสิทธิ์ (2563)	Wang & Degal (2016)	Qashmer (2016)	รวมความถี่	ร้อยละ
2.12 มีสื่อคำสอนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		✓										1	8	
2.13 การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล											✓	2	17	
2.14 การมีทรัพยากรที่เพียงพอ							✓				✓	2	17	
2.15 ทีมคณะวิทยากร/คณะผู้วิจัยที่เข้มแข็งและทุ่มเท	✓											1	8	
2.16 ความจงรักภักดี ในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	✓											1	8	

จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงานในบางองค์ประกอบย่อยที่มีประเด็นเดียวกันได้รวมเข้าเป็นหัวข้อเดียวกัน องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติงานมี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 2) การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม 3) ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน 4) การจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน 5) การมีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

#### 4) ความหมายขององค์ประกอบย่อยของกระบวนการปฏิบัติงาน

##### 4.1) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ไว้ดังนี้



ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการบูรณาการแผนงานทุกภาคส่วน เช่น โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนพระราชรัฏฐ โรงเรียนสุจริต ฯลฯ ส่งเสริม สนับสนุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมนักเรียนตามความเหมาะสมจาก ผู้ปกครองหรือ ชุมชน เช่น ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมนักเรียนตามความเหมาะสมจากองค์กรภายนอกอื่น ๆ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกับชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ การยกย่อง เชิดชู การให้รางวัลต่าง ๆ

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้ง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ควรให้โอกาสทุกกลุ่มในการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้โอกาสร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน โรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก และมีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรทางศาสนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ มีการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม การขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน วัด ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา

พระมหารัตนศรี อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 150) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติทั้งโรงเรียนตั้งแต่ระดับสายชั้นอนุบาล ประถม มัธยม รวมทั้งผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรในโรงเรียน มีการประชุมทั้งในระดับกลุ่มย่อยและระดับโรงเรียนร่วมกันเพื่อให้ได้ฉันทามติร่วมกันในการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรมไปด้วยกัน ด้วยความเต็มใจและให้ความร่วมมือกันในทุกภาคส่วน จนได้ประกาศเป็นเจตนารมณ์ร่วมกัน ดิษฐ์หลัก ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมชื่นชมผลงานที่เกิด หากพบปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันระดมความคิดมาใช้แก้ปัญหาได้ และเน้นการทำงานเป็นทีม

สรุป การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย คำนี้ถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้ง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ควรให้โอกาสทุกกลุ่มในการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้โอกาสร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จในการพัฒนา โรงเรียนคุณธรรม แต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ มีการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิด การมีส่วนร่วม การขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน วัด ตลอดจนคณะกรรมการ สถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน โรงเรียนกับ หน่วยงานภายนอก

#### 4.2) การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศ โรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 31-32) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศ โรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา โรงเรียนคุณธรรมมีความสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอน และผู้ที่เข้ามาในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น ช่วยทำให้จิตใจแจ่มใส มีทัศนคติเชิงบวก เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในโรงเรียนจะรับรู้บรรยากาศของโรงเรียน คุณธรรมที่ส่งผลให้เกิดความชื่นชมและยอมรับโรงเรียน โดยมีวิธีการดังนี้

- 1) จัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ โดยน้อมนำพระราชกระแสรับสั่งของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ที่ว่า “ครูรักเด็ก เด็กรักครู” “ให้นักเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือกัน” “ให้นักเรียนมีความสามัคคีกัน” มาเป็นแนวปฏิบัติ
- 2) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีป้ายแสดง “คุณธรรมอัตลักษณ์” ของโรงเรียนอย่างชัดเจน และควรจัด กิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
- 3) จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ สะอาดน่าอยู่ และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) จัดสภาพแวดล้อมทางสัมพันธภาพ โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ครูรักและเมตตาต่อนักเรียน นักเรียนรักและเคารพครูเพื่อนรักและสามัคคีกัน รุ่นพี่-รุ่นน้องมีสัมมาคารวะ บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และโรงเรียนมี

สัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัวและชุมชน 5) ดัดป้ายประชาสัมพันธ์ ทั้งแนวทางและผลงานของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง โรงเรียนสะอาดบรรยากาศร่มรื่น สวยงาม มีมาตรการรักษาความปลอดภัย มีสถานที่ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมปลูกฝัง ด้านคุณธรรมมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม

พระมหารัตน์ อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 143) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม เพราะเป็นสิ่งสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น จะช่วยทำให้จิตใจแจ่มใส มีทัศนคติเชิงบวกเกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็จะได้รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนคุณธรรม อันจะส่งผลให้เกิดความชื่นชมยินดีและยอมรับโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย

สรุป การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งประกอบไปด้วย การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยมีความสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในโรงเรียนจะรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนคุณธรรมที่ส่งผลให้เกิดความชื่นชมและยอมรับโรงเรียน

#### 4.3) ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อกัน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 29-30) กล่าวว่า ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึง การพัฒนาคุณธรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหารจำเป็นต้องกระทำตลอดเวลา ต่อเนื่องเป็นประจำสม่ำเสมอ การเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกันเป็นอีกวิธีการที่ช่วยให้บรรลุคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนคุณธรรมเป็นกิจกรรมที่ทำทั้งในการปฏิบัติงานและ

การปฏิบัติตน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนต้องมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และวินัยของโรงเรียน เช่น เข้าห้องเรียนตรงเวลาแต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ในทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความกตัญญูกตเวทิตา มารดา มีสัมมาคารวะต่อผู้สูงอายุ มีจิตอาสาในชุมชน เป็นต้น รวมถึงการสร้างแรงกระตุ้น การคัดสรรเลือกแบบอย่างที่ดี มีการประกาศยกย่อง ชื่นชม ให้แรงเสริม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 22-28)

กล่าวว่า ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึง ครู ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนครองงาน หรือได้รับการยอมรับหรือยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมโดยเป็นวิทยากรด้านคุณธรรม ผ่านการประเมินที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณธรรม มีผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมหรือผลงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณธรรม และเป็นผู้นำกิจกรรม ด้านคุณธรรม ในระดับต่าง ๆ

พระมหารัตนตรี อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 143) กล่าวว่า ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก หมายถึง ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญเพราะต้องเป็นผู้นำในทุกกิจกรรมและทุกด้านในการดำเนินโครงการ เช่น กำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน เสริมแรงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน นิเทศติดตามผลการดำเนินการ ประเมินผลและประชาสัมพันธ์ พร้อมการปฏิบัติตนเป็นอย่างดีตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติทางราชการ มีการวางแผนการทำหน้าที่เป็นระบบ เข้าร่วมกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา นิเทศติดตามประเมินผลงานครูอย่างสม่ำเสมอ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง อุทิศตนและเสียสละเวลาช่วยเหลือผู้อื่นและทางราชการ คณะครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นผู้ประสานงานระหว่างนักเรียนและผู้บริหาร ฉะนั้น การทำกิจกรรมต่าง ๆ จึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนตามคุณธรรมอัตลักษณ์ เข้าสอนตรงเวลาและเต็มเวลา ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านจิตอาสา ช่วยเหลืองานโรงเรียนทั้งในและเวลานอกเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อเติมเต็มให้งานเสร็จสมบูรณ์ อุทิศตนเสียสละและมีน้ำใจให้กับทางราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำกิจกรรมจิตอาสาทั้งในโรงเรียนและชุมชน นักเรียนเป็นเป้าหมายของโครงการที่ต้องการพัฒนาให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม จึงต้องปฏิบัติ

ตนในด้านความมีวินัย ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ พี่นักเรียนรุ่นโตก็ต้องเป็นแบบอย่างให้รุ่นน้อง อีกทั้งการทำแบบอย่างที่ดีจะผลให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้รับการพัฒนาได้เป็นอย่างดี

สรุป ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน หมายถึง ครู ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน การได้รับการยอมรับหรือยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนคุณธรรมเป็นกิจกรรมที่ทำทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความรักความหวังดีต่อกัน ต้องมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และวินัยของโรงเรียน

#### 4.4) มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของมีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 32-33) กล่าวว่า มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน หมายถึง การนำโครงการ/กิจกรรมมาปรับใช้ในชั้นเรียน การบูรณาการคุณธรรมในการเรียนการสอนจะช่วยให้กิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมมีความต่อเนื่อง เป็นการฝึกอุปนิสัยที่ดีให้กับนักเรียนได้ตลอดเวลา ได้ฝึกจนติดเป็นนิสัย เมื่อจบการศึกษาไปแล้วยังมีอุปนิสัยที่ดีติดตัวไปตลอด และทำให้การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเกิดความยั่งยืน มีโอกาสฝึกนักเรียนรุ่นต่อรุ่นอย่างไม่ขาดตอน ถือเป็นความสำเร็จของโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยมีวิธีการคือ สร้างความตระหนักให้ครูผู้สอน เห็นความสำคัญของการบูรณาการคุณธรรมในการจัดการเรียนรู้ นอกจากการสอนเนื้อหาสาระวิชาแล้วครูผู้สอนทุกคนต้องอบรมสร้างนิสัยให้นักเรียนเป็นคนดีควบคู่กันไปด้วยเสมอ ไม่สามารถแยกส่วนได้ ดังนั้น ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนสามารถที่จะกำหนดคุณธรรมเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนไว้ในหัวข้อใหญ่ 4 หัวข้อ ซึ่งมีอยู่แล้วในแผนการจัดการเรียนรู้ คือ 1) คุณลักษณะพึงประสงค์ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งสามารถที่จะบูรณาการคุณธรรมไว้ได้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 30)

กล่าวว่า มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน หมายถึง ครู และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจคุณธรรมอัตลักษณ์และกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม มีการออกแบบการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม การจัดการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม มีการสร้างหรือจัดหาสื่อการเรียนรู้การสอนปลูกฝังคุณธรรม รวมถึงมีการประเมินผลด้านคุณธรรม ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณธรรมอัตลักษณ์หรือตามกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม โดยผ่านโครงการคุณธรรมและกิจกรรมอื่น ๆ นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้มีสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม วัดและประเมินผลด้านคุณธรรม นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนานักเรียน

สรุป มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน หมายถึง การนำโครงการ/กิจกรรมมาปรับใช้ในชั้นเรียน การบูรณาการคุณธรรมในการเรียนการสอน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้มีสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม วัดและประเมินผลด้านคุณธรรม นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนานักเรียน ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมอื่น ๆ

#### 4.5) มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการมีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 36-37) กล่าวว่า มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การกำหนดให้การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นนโยบายของโรงเรียนและจัดทำแผนปฏิบัติของโรงเรียน ตั้งคณะทำงานชุดต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนโครงการ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนออกแบบโครงการเพื่อบรรลุคุณธรรมอัตลักษณ์ วางแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งภายในโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน วางกลไกการสนับสนุน ส่งเสริมการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 24)

กล่าวว่า มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีโครงสร้างการ

บริหารงานด้านคุณธรรม มีรูปแบบ/นวัตกรรมในการบริหารงานด้านคุณธรรมมีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม และมีการประเมินผล การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม

พระมหารัตนศรี อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 143) กล่าวว่า มีกลไก คณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ เพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การมีทีมงานพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียน มีการประชุมระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดแล้ว ทุกคนได้รับรู้รับทราบและตระหนักผลดีที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครองและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในเรื่องโรงเรียนคุณธรรม ทั้งนโยบายเป้าหมายที่ต้องการบรรลุถึงจึงได้ร่วมกันดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ด้วยการสร้างกลไกการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม มีขั้นตอน คือ การวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม การสร้าง การมีส่วนร่วม การส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรง การนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมิน การถอดบทเรียน การประชาสัมพันธ์ โดยนำขั้นตอนเหล่านี้ไปกำหนดในแผนงานด้านคุณธรรมของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อที่จะได้ขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม และสม่ำเสมอ เป็นระบบ

สรุป การมีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านคุณธรรม ตั้งคณะทำงานชุดต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนโครงการ การนำนโยบาย แผนงานเป้าหมายคุณธรรมของโรงเรียน การมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทุกคนทราบและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยทุกคนคือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนได้ร่วมมือกัน และมีการประเมินผลการทำงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม

### 2.3.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การนิเทศติดตามงาน

#### 1) ความหมายของการนิเทศติดตามงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการนิเทศติดตามงานไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การนิเทศติดตามงาน หมายถึง ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณมีจุดประสงค์เพื่อ

เยี่ยมชมการดำเนินงานของกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการคุณธรรม มุ่งให้คำปรึกษาแนะนำและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในโรงเรียน โดยนิเทศอาสาจะรับฟังความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม นักเรียน ครู ผู้ปกครองชุมชน เยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน สนับสนุนการสร้างทีมงานนิเทศภายในของโรงเรียน และการจัดนิเทศติดตามโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถอดบทเรียนความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเพื่อนำไปขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ทั่วถึงศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ พบว่า ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมเป็นกลไกและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมบรรลุผลสำเร็จโรงเรียนควรจัดให้มีการนิเทศติดตามภายใน เพื่อรวมเตรียมความพร้อมของการปฏิบัติงาน รับฟังความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ติดตามเป็นกำลังให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประเมินผลและถอดบทเรียนความสำเร็จของโรงเรียน

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การนิเทศติดตามงาน หมายถึง การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดมา การตรวจสอบนั้นทำให้ทราบถึงการปฏิบัติตามแผนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยจะเป็นการกระตุ้นส่งเสริม เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานร่วม ประเมินผลและถอดบทเรียนความสำเร็จของโรงเรียนให้ดำเนินการอย่างราบรื่นจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงการติดตามให้คำแนะนำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร การติดตามนิเทศงานอย่างต่อเนื่องจะเป็นหลักประกันที่ดีต่อความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

ภษพอน ประภา (2562, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุป การนิเทศติดตามงาน หมายถึง ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียน ทั้งการประเมินจากภายใน และภายนอก มีจุดประสงค์เพื่อเยี่ยมชมการดำเนินงานของกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการคุณธรรม มุ่งให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหา และกระตุ้นยกย่องชมเชยให้เกิด



การมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน ให้ความช่วยเหลืออย่างกัลยาณมิตร ร่วมถอดบทเรียน ความสำเร็จ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

## 2) ความสำคัญของการนิเทศติดตามงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศติดตามงาน ไว้ดังนี้

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 25-26) กล่าวว่า การนิเทศ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริม เสริมพลัง และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหาร โรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการจากภายนอก นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ได้มาตรฐานที่ไม่อาจละเลยได้ เพราะจัดว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน/โรงเรียนคุณธรรม เกิดขึ้นและคงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นจุดเด่นของกระบวนการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าขาดกระบวนการด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นโครงการใด ๆ ของหน่วยงานใดก็ตามย่อมเกิดความล้มเหลวตามมาในที่สุด เปรียบเสมือนการลงทุนที่สูญเปล่าดังที่หลาย ๆ หน่วยงานกระทำกันอยู่เป็นประจำ เช่น จัดอบรมแล้วก็ไม่มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม เสริมหนุน จึงไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมา

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม เป็นกลไกและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมบรรลุผลสำเร็จ มุ่งให้คำปรึกษาแนะนำและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ติดตามเป็นกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

มนตา ตูลย์เมธาการ, อรรธมา เจริญสุข, วิไลลักษณ์ ลังกา, อิทธิพัทธ์ สุกทันพรกุล และ พนิดา มารุ่งเรือง (2560, หน้า 127) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศติดตามงาน ไว้ดังนี้ การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็น ต้องนิเทศ ทั้งจากนิเทศอาสา (ภายนอก) และนิเทศภายในโรงเรียนเองเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยอาจมีการนิเทศโดยนักเรียน แกนนำร่วมด้วย เพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรมว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละคุณธรรมเป้าหมายหรือไม่ แล้วนำไปรายงานความก้าวหน้า ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความจำเป็น สามารถตกตะกอนความรู้ถอดบทเรียนของแต่ละโรงเรียนได้ และเพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### 3) ขอบข่ายของการนิเทศติดตามงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศติดตามงานไว้ดังนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 40-45) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้รับผิดชอบโครงการต้องให้ความสำคัญกับโครงการ รู้และเข้าใจ มีจิตเสียสละ เป็นตัวอย่าง รวมทั้งนิเทศกำกับ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ จึงจะสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในองค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของโครงการ มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร กระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

ศุภย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 15) กล่าวว่า นิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครู และนักเรียนในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม/การเรียนรู้ การสอนที่สอดแทรกคุณธรรม มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 6-9) กล่าวว่า การนิเทศติดตามงาน คือ การที่โรงเรียนมีกลไกและเครื่องมือในการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมร่วมกันทั้งโรงเรียน ในด้านครูคือครูที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 35-40) กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศติดตามงาน คือ มีการนิเทศติดตามทั้งภายใน และภายนอก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 62-70) กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศติดตามงาน คือ มีการนิเทศติดตามทั้งภายใน และภายนอก อย่างเป็นระบบโดยกำหนดเป็นปฏิทิน มีการใช้การประกันคุณภาพภายในและภายนอกเป็นกลไกในการกำกับติดตาม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร

สายันต์ โพธิ์ทอง (2560, หน้า 140-142) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบอัตลักษณ์โรงเรียนคุณธรรม และกล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศติดตามงาน คือ ผู้บริหาร และครู มีการปรับปรุงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

มนตา ตุลย์เมธาการ, อรุณา เจริญสุข, วิไลลักษณ์ ลังกา, อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และ พนิดา มารุ่งเรือง (2560, หน้า 116-120) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศติดตามงานว่า เป็นการจัดให้มีผู้นิเทศติดตามงานทั้งภายใน และภายนอก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

ณัฐพร สงศรี (2561, หน้า 59-60) ได้กล่าวถึงขอบข่าย การนิเทศติดตามงานว่า มีการดำเนินการนิเทศทั้งภายใน และภายนอก เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจากทุกภาคส่วน การแสดงออกถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียน

เกรียงไกร ผาดโหล (2562, หน้า 85) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศติดตามงาน ไว้ดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดจัดนิเทศอาสามาณีนิเทศติดตามความก้าวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการกระตุ้นให้มีการสร้างทีมงานนิเทศภายในของโรงเรียน โรงเรียนมีการนิเทศติดตามภายในอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มเครือข่ายผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 3) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการนิเทศติดตามงาน ไว้ว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ติดตามความก้าวหน้าช่วยเหลือแนะนำ จากฝ่ายบริหาร และเพื่อนครู และการติดตามจากภายนอก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านกระบวนการ PLC ระหว่างครูกับครู และระหว่างนักเรียนกับนักเรียน แบบกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ แบบร่วมมือรวมพลัง ตามที่ได้กำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาร่วมกัน การสร้างการมีส่วนร่วม ทุกโรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ มีการสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม

Wang & Degol (2016, pp. 315-352) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีนี้สอดคล้องกับความเป็นโรงเรียนคุณธรรม ได้กล่าวถึงการนิเทศติดตามงานไว้ว่า มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการมีพฤติกรรมที่ดี ของบุคลากรทั้งโรงเรียนหรือทั้งองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกัน

ขอบข่ายองค์ประกอบย่อยของการนิเทศติดตามงาน สรุปได้ดัง ตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามงาน													
	สมปอง ใจดีเฉย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	นุสรินทร์ ปามูล (2560)	สายนต์ โพธิ์ทอง (2560)	มนตา ดุ้ยเมธาการ และคณะ (2560)	ณัฐพร สังศรี (2561)	เกรียงไกร ผาดไธสง (2562)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562)	Wang & Degol (2016)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
<b>3. การนิเทศติดตามงาน</b>														
3.1 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓		7	64	✓
3.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	64	✓
3.3 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	8	73	✓
3.4 มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	82	✓
3.5 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			✓	✓					✓			3	27	
3.6 มีการสร้างระบบการจัดการความรู้									✓			1	9	

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการนิเทศติดตามงาน พบว่าองค์ประกอบย่อยด้านการนิเทศติดตามงานมี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร 4) การมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

#### 4) ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการนิเทศติดตามงาน

##### 4.1) มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของมีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก หมายถึง การมีแผนปฏิทิน การเยี่ยมชมการดำเนินงานของกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการคุณธรรมจากบุคคลภายนอกโรงเรียนมุ่งให้คำปรึกษาแนะนำและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในโรงเรียน รับฟังความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม นักเรียน ครู ผู้ปกครองชุมชน เยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน สนับสนุนการสร้างทีมงานนิเทศภายในของโรงเรียน และการจัดนิเทศติดตามโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศติดตามภายใน เพื่อร่วมเตรียมความพร้อมของการปฏิบัติงาน รับฟังความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ติดตามเป็นกำลังให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

พระมหารถศรี อินทิสิริ (2563, หน้า 161) กล่าวว่า มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก หมายถึง การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการคุณธรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนนั้น จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินงานทั้งในส่วนระดับนโยบายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะดูแลทุกชั้นตอนทุกกระบวนการในส่วนของคุณครูก็จะเป็นทั้งที่ปรึกษาโครงการให้กับนักเรียนและกำกับดูแลระดับห้องเรียน ส่วนคณะของนักเรียนก็จะมีประธานกลุ่มและกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่ได้แต่งตั้งไว้เป็นผู้ดูแลอีกส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งก็จะเป็นการนิเทศติดตามของคณะนิเทศ จากต้นสังกัด หรือหน่วยงานภายนอก อย่างเป็นทางการมิตร เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้กับโรงเรียน พร้อมมีข้อเสนอแนะ สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน แนะนำการทำคุณธรรมเป้าหมาย คุณธรรมอัตลักษณ์โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม การใช้โครงการคุณธรรมของนักเรียนเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนคุณธรรม ทำให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจแนวทางการพัฒนาไปสู่โรงเรียนคุณธรรมได้อย่างชัดเจน และจากการนิเทศภายในอย่างเป็นทางการมิตร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาทำให้เกิดการยอมรับร่วมกันพัฒนาได้องค์ความรู้แนวปฏิบัติที่ดี

สรุป มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก หมายถึง การกำกับติดตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ทั้งการติดตามจากบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้ที่มาติดตามจากภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเยี่ยมชมการดำเนินงาน มุ่งให้คำปรึกษาแนะนำและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยตรวจสอบความก้าวหน้าตามแผนงาน ปัญหา และอุปสรรคที่พบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และเป็นการประเมินอย่างกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

## 4.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกิจกรรมหนึ่งในระบบการจัดการความรู้ประกอบด้วย การค้นหา สร้าง รวบรวม กลั่นกรอง และจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลนั้นได้ตลอดเวลา ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องต้องเรียนรู้ สร้างระบบ และให้ความรู้ในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยให้สามารถดึงความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งเคล็ดลับในการปฏิบัติงาน เทคนิคในการทำงานเทคนิคการแก้ปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 38) กล่าวว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง มีผลงานและนำผลงาน การพัฒนาคุณธรรม อัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม มาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด ภูมิภาคและระดับประเทศ

พระมหารถศรี อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 160-161) กล่าวว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การจัดนิทรรศการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน โรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำมาพัฒนาขยายผลได้อย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมทำให้ทุกฝ่ายเกิดความชื่นชมยินดีต่อกันและกัน การสร้างเครือข่ายทำให้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการเผยแพร่เป็นวิทยาทานและสร้างความเจริญงอกงามให้กับหลายภาคส่วนในสังคม การได้รับการยกย่องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนเองทำและมีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งต่อไป

สรุป มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สามารถดึงความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การถอดบทเรียน มาแลกเปลี่ยนกัน เช่น เคล็ดลับในการปฏิบัติงาน เทคนิคการ

ทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นกันทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

#### 4.3) มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทั้งองค์กร ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 38-41) กล่าวว่า มีการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร หมายถึง ครู นักเรียนและบุคลากรทราบแผนการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน มีภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ครูและนักเรียนมีความสุข ยิ้มแย้ม แจ่มใส ทักทาย ได้ต่อบอย่างมีสัมมาคารวะ มีการเสริมแรงเชิงบวกที่ผู้บริหารเลือกใช้ ทั้งการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ ให้โอกาสร่วมงาน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อน โรงเรียนคุณธรรมเป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง และเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้

พระมหาธศวี อินธิสิทธิ์ (2563, หน้า 150) กล่าวว่า การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร หมายถึง การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียนในการ ขับเคลื่อนโครงการ โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้ทุกฝ่ายได้ช่วยกันด้วยความเต็มใจ ทั้งในการทำโครงการพัฒนาจริยคุณในระดับโรงเรียนและในระดับห้องเรียน เมื่อมีกิจกรรม ต่าง ๆ ในโครงการออกมาแล้วทุกภาคส่วนตั้งแต่นักการภารโรง คณะครู นักเรียน ผู้บริหาร จะต้องทำงานในหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุดใช้หลัก ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมชื่นชมผลงานที่เกิด หากพบปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันระดมความคิดมาใช้แก้ปัญหาได้ และเน้นการทำงาน เป็นทีม

สรุป มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร หมายถึง การใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียนในการขับเคลื่อนโครงการ โดยการมอบหมาย ภาระหน้าที่ให้ทุกฝ่ายได้ช่วยกันด้วยความเต็มใจ ทั้งในการทำโครงการพัฒนาคุณธรรมใน ระดับโรงเรียนและในระดับห้องเรียน คณะครู นักเรียน ผู้บริหารจะต้องทำงานในหน้าที่ ตัวเองให้ดีที่สุดใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม ชื่นชมผลงานที่เกิดขึ้น หากพบ ปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันระดมความคิดมาใช้แก้ปัญหาได้ และเน้นการทำงานเป็นทีม ครู นักเรียนและบุคลากรทราบแผนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน

#### 4.4) มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้ง

##### โรงเรียน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 38) กล่าวว่า มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร หมายถึง ผู้บริหารควรจัดทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ช่วยติดตามการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน โรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของครูแกนนำและนักเรียนแกนนำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ให้โอกาสได้ทำงานมอบหมายงานอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน และช่วยให้แกนนำสามารถสร้างทีมงานรวมกันได้ ผู้บริหารควรติดตาม เสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ และให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานร่วมกัน

ณัฐพร สังศรี (2561, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความหมายของมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เช่น ครู บุคลากร นักเรียนเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน เป็นต้น เพื่อร่วมกันหาสาเหตุ และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา และนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดตัวชี้วัดภาพความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 110) ได้ให้ความหมายของ มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ไว้ว่า มีการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม วางแผนพัฒนาคุณธรรม และลงมือปฏิบัติร่วมกัน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน ตามพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก และคุณธรรมเป้าหมาย (คุณธรรมอัตลักษณ์) มีการนิเทศติดตามความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR) ในทุกขั้นตอน ได้สร้างการรับรู้รับทราบร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง วัด และชุมชน เข้าร่วมเป็นเครือข่ายเสริมสร้างคุณธรรมของโรงเรียน

สรุป มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการจัดทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วม



ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ช่วยติดตามการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน มีการกำหนดปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้มีความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรติดตาม เสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ

#### 2.3.4 องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 1) ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ องค์การต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง โรงเรียนมีคุณธรรมอัตลักษณ์ทำหน้าที่เป็นเป้าหมายของการปฏิบัติ โรงเรียนคุณธรรม มีโครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติ รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม และการบูรณาการคุณธรรมในชั้นเรียนครบทุกประการแล้ว โรงเรียนต้องจัดทำ การประเมินผล เพื่อให้ทราบผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมินนั้น โดยพิจารณาจากผลที่ได้รับจากการตรวจสอบทั้งการประเมินความรู้ ความร่วมมือในการดำเนินงาน ทักษะของครูและนักเรียนแกนนำ รวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนและตัวชี้วัดของโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ถ้าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็นำแนวทางนั้นมาจัดทำเป็นแผนในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2563, หน้า 133) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การติดตาม ควบคุม ตรวจสอบปัญหา และประเมินผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 1) มีการติดตาม ควบคุม ตรวจสอบปัญหา การดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมอย่างต่อเนื่องเหมาะสม 2) มีการประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) มีการประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ 4) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมเมื่อสิ้นสุด

ระยะเวลาดำเนินโครงการ 5) มีการนำผลการประเมินการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมมาแก้ไข ปรับปรุง เพื่อพัฒนางาน และประกอบการวางแผนในปัดไป

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำผลการประเมินผล เพื่อให้ทราบผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่ในทุกด้าน การปรับปรุงให้เหมาะสมตามผลการประเมินนั้น โดยพิจารณาจากผลที่ได้รับจากการตรวจสอบทั้งการประเมินความรู้ ความร่วมมือในการดำเนินงาน ทักษะของครูและนักเรียน ให้นำ รวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนและตัวชี้วัดของโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ถ้าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางาน และประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงานในปัดไป

#### 4.2) ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559, หน้า 51) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญคือ การประเมินผลภาพรวม เพื่อให้ทราบผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นแนวทางการกำกับติดตามโครงการคุณธรรม จะใช้ตัวชี้วัดเป็นหลัก การจัดเก็บข้อมูลแต่ละเรื่องจะช่วยให้ทราบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร การกำกับติดตามให้คำปรึกษาหารือการดำเนินโครงการคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ทราบปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที และปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

#### 4.3) ขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สมปอง ใจดีเฉย (2557, หน้า 36-37) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีขอบข่ายรวมไปถึง มีการประเมินผล มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559, หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีขอบข่ายรวมไปถึง มีการประเมินผลติดตามงานตาม แผนงานที่กำหนด และผลที่เกิดขึ้นคือนักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายคุณธรรมของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 23-44) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม มีผลการปฏิบัติงานและมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียน เพิ่มขึ้น นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 41-42) ได้กล่าวถึงขอบข่ายระบุแนวทาง กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมทำอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วย 1) มีการประเมินผล 2) มีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน 3) ใช้โครงการคุณธรรม/กิจกรรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนา 4) พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น 5) พฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ลดลง 6) เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม 7) มีองค์ความรู้ และมีการบูรณาการ คุณธรรมในชั้นเรียน 8) เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม

นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยและกำหนดกลยุทธ์ใน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามโครงการกองทุนการศึกษา ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ ผู้บริหารมีการ ประเมินผล และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้

สาयนต์ โพธิ์ทอง (2560, หน้า 139) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ องค์ประกอบอัตลักษณ์โรงเรียนคุณธรรม ได้ระบุถึงขอบข่ายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียน เพิ่มขึ้น นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ณัฐพร สังศรี (2561, หน้า 61) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไว้ดังนี้ มีการประเมินผลจากการปฏิบัติตามแผนงาน มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน ลดน้อยลง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มขึ้น

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า 78) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า โรงเรียนหรือผู้บริหารประชุมชี้แจงตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินโครงการ/กิจกรรมคุณธรรม มีการประเมินเตรียมความพร้อมขั้นต้นก่อน ดำเนินการ ระหว่างการดำเนินงาน และหลังดำเนินการ มีการประเมินความสำเร็จของงาน เช่น พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น มีการนำเป้าหมายจากการวางแผนมาใช้เป็นเป้าหมายการประเมิน มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนางาน และใช้การมีส่วนร่วม มีการถอดบทเรียนความสำเร็จจนเกิดเป็นองค์ความรู้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562, หน้า 3) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ มีการประเมินผล มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ทางสื่อต่าง ๆ ได้แก่ การจัดนิทรรศการ เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของทางโรงเรียน เอกสารแผ่นพับการเปิดโอกาสให้โรงเรียนอื่นได้มาศึกษาดูงาน พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

มนตา ตูลย์เมธการ, อรรธมา เจริญสุข, วิไลลักษณ์ ลังกา, อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และ พนิดา มารุ่งเรือง (2560, หน้า 116-120) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า มีการประเมินผล มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีการถอดบทเรียนความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2563, หน้า 294) กล่าวถึงขอบข่ายการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีการติดตาม ควบคุม ตรวจสอบ ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมอย่างต่อเนื่องเหมาะสม 2) มีการประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) มีการประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ 4) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินโครงการ 5) มีการนำผลการประเมินการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมมาแก้ไข ปรับปรุง เพื่อพัฒนางาน และประกอบการวางแผนในปีถัดไป

Wang & Degol (2016, pp. 315-352) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ได้กล่าวถึงขอบข่ายของ

การประเมินผล คือ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียน

Qashmer, A. F. (2016, pp. 27–35) ได้กล่าวถึงขอบข่าย การประเมินผล การปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ คือ การที่ผลสำเร็จของการบริหารงานคือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายองค์ประกอบย่อยของการประเมินผลการทำงาน สรุปได้ดัง ตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการทำงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการทำงาน														
	สมปอง ใจดีเลย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	นุชรินทร์ ปาโมล (2560)	สายนต์ โพธิ์ทอง (2560)	มนตา ตูย์เมธากาการ และคณะ (2560)	ณัฐพร สังศรี (2561)	เกรียงไกร ผาดีโกล (2562)	สำนักงานศึกษาศาสตร์จังหวัดนนทบุรี (2562)	Wang & Degol (2016)	Qashmer (2016)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
<b>4. การประเมินผลการทำงาน</b>															
4.1 มีการประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			9	75	✓
4.2 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			7	58	✓	
4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง						✓	✓	✓	✓	✓		6	50	✓	
4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	58	✓	
4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	✓	✓	✓			✓		✓			✓	7	58	✓	
4.6 มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม	✓			✓	✓	✓		✓	✓			7	58	✓	
4.7 ผู้บริหารได้รับการยอมรับหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ			✓	✓								2	17		

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบย่อย														
	ลบบอง ใจดีเฉย (2557)	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (2559)	สพฐ. (2560)	มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560)	นุชรินทร์ ปาโมล (2560)	สายนต์ โพธิ์ทอง (2560)	มนตา ตูย์เมธากาการ และคณะ (2560)	ณัฐพร สงศรี (2561)	เกรียงไกร ผาดีโสง (2562)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี (2562)	Wang & Degol (2016)	Oashmer (2016)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน															
4.8 ครูได้รับการยอมรับหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ			✓									1	8		
4.9 มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของโรงเรียน			✓									1	8		
4.10 ได้รับการยอมรับหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ			✓									1	8		
4.11 มีการถอดบทเรียน				✓			✓		✓	✓		4	33		

จากตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการนิเทศติดตามงานมี 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การประเมินผล
- 2) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นแหล่งเรียนรู้
- 3) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง
- 4) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น
- 5) นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์
- 6) การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

#### 4) ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 4.1) การประเมินผล

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการประเมินผล ไว้ดังนี้ มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง โรงเรียนต้องจัดทำผลการประเมินผลตามตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และเป้าหมายคุณธรรมอัตลักษณ์ที่ได้วางเอาไว้ กำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้โอกาสทุกฝ่ายเข้า

มามีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรประเมินความก้าวหน้าของงานตามช่วงระยะเวลาที่ต้องการ และนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ส่วนการประเมินผลสรุปเมื่อครบปีสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมในรอบปีต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 20)

กล่าวว่า มีการประเมินผล หมายถึง มีการประเมินผลความสำเร็จตามแผนงานด้านคุณธรรมที่วางไว้ ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปีถัดไปอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

สรุป การประเมินผล หมายถึง การวัดผลตามตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ กำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล มีการประเมินความก้าวหน้าของงานตามช่วงระยะเวลาที่ต้องการ และนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในรอบปีต่อไป

#### 4.2) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 45) กล่าวว่า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การเผยแพร่ขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง ช่วยให้รู้วิธีการในการปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อให้ความร่วมมือในส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมให้แก่เยาวชนของประเทศ เตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม โดยจัดหาวิทยากรที่มีความสามารถในการนำเสนอผลงานความสำเร็จ และเตรียมข้อมูลการรายงานที่กระชับและชัดเจน สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อโรงเรียนได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 15)

กล่าวว่า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม มีการจัดป้ายนิเทศด้านคุณธรรม มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่

เช่น แผ่นพับ วารสาร หนังสือ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ หรือช่องทางต่าง ๆ

สรุป มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นแหล่งเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ มีการจัดป้ายนิเทศด้านคุณธรรม มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เช่น แผ่นพับ วารสาร หนังสือ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ หรือช่องทางต่าง ๆ การขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง และเป็นประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม เพื่อโรงเรียนได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม

#### 4.3) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 42) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง หมายถึง ครู นักเรียน ผู้บริหาร มีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 40-56) กล่าวว่า บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง โดยอาจวัดเป็นร้อยละของบุคลากรจากการประเมินผล

สรุป พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง อาจวัดเป็นร้อยละของบุคลากรจากการประเมินผล

#### 4.4) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ไว้ดังนี้



มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 42) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ครู ผู้บริหาร ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง ไม่ทำผิด กฏระเบียบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 56) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ครู ผู้บริหาร ในโรงเรียนมี พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

สรุป พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง ไม่ทำผิดกฏระเบียบ มีพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรมเพิ่มขึ้น และนำไป ปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

#### 4.5) นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 42) กล่าวว่า นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง นักเรียน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ตามตัวชี้วัดหลักที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ตามคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประพฤติปฏิบัติดีตามแนวทาง ค่านิยมอันดีของสังคม และปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ อาจจะมีตัวชี้วัดย่อย ๆ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องที่จะส่งผลให้เกิดตัวชี้วัดหลักของโรงเรียนคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 56) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง นักเรียน ในโรงเรียนมี พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

สรุป นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามตัวชี้วัดหลักที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประพฤติ ปฏิบัติดีตามแนวทางค่านิยมอันดีของสังคม และปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ

อาจจะมีตัวชี้วัดย่อย ๆ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องที่จะส่งผลให้เกิดตัวชี้วัดหลักของโรงเรียนคุณธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

#### 4.6) การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

มีนักวิชาการ องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีการบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 42) กล่าวว่า มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีการบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง โรงเรียนมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เผยแพร่ได้ และ/หรือ มีแผนการเรียนรู้การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 20) กล่าวว่า มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีการบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการสรุปองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมที่ได้จากการพัฒนาโครงการคุณธรรมของโรงเรียน และได้เผยแพร่สู่สาธารณชน มีกิจกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมผนวกไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

สรุป การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นของโรงเรียนเอง และการรวบรวมผลงานข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้ มีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

### 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

#### 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “ความต้องการจำเป็น” และ “การประเมินความต้องการจำเป็น” ไว้ดังต่อไปนี้

Stufflebeam and Others (1977, อ้างถึงใน สุวิมล, 2562 หน้า 37-38)

ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 มุมมองดังนี้

1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึงความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ที่สังเกตเห็น ซึ่งเป็น ความหมายในมุมมองแบบดั้งเดิม

2) มุมมองประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง

3) มุมมองวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย

4) มุมมองวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าจะต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ทั้ง 4 มุมมองล้วนแต่เป็นการกำหนดนิยามความหมายของความต้องการจำเป็น ทั้งนี้ แต่ Stufflebeam เห็นว่ามุมมองความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่ามุมมองอื่น

Mckillip (1987, p.10) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับ ปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิต

ไม่เพียงพอ

4) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือ การพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Reviere, Berkowitz, Carter & Ferguson (1996, p. 15) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างของสิ่งที่เป็นจริงกับสถานะที่ควรจะเป็น

Altschuld, J. W., & Watkins, R. (2014, p. 6) ได้ให้ความหมายที่เข้าใจง่ายที่สุดของความต้องการจำเป็น (Need) หมายถึง การวัดช่องว่าง หรือ ช่องห่าง (Gap) ระหว่าง 2 สภาพ คือระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What currently is) และสิ่งที่ควรจะเป็น หรือสิ่งที่คาดหวัง (What should be)

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 41-43) ได้นิยามความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 โมเดล ได้แก่ 1) นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be) กับสิ่งที่เป็นอย่างจริง (What is) ซึ่งหากสภาพที่เป็นอยู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จึงเกิดความแตกต่างขึ้น ซึ่งนั่นถือว่าเป็นเกิด “ความต้องการจำเป็น” (Need) และ 2) นิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา (Solution model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มีหากไม่ได้รับจะอยู่ในสถานะที่ไม่พึงประสงค์ นิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหาเรียกว่า “Treatment Needs” นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (Treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน และจากนิยามความต้องการจำเป็นทั้ง 2 โมเดลนักวิชาการด้านการประเมินความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่ นิยามตามโมเดลความแตกต่าง โดยนิยามนี้มีความสำคัญและเหมาะสมกว่าในการนำมาใช้ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็นช่วงแรกเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสถานะที่แตกต่างก่อน แล้วจึงเลือกความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับที่สำคัญมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้นกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือที่คาดหวังอยากให้เกิดขึ้น เนื่องจากในงานวิจัยนี้อ้างอิงหลักการตามโมเดลความแตกต่างหรือช่องว่างเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมกับสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย

### **ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น**

Kaufman & English (1981, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นการวิเคราะห์ที่เป็นระบบซึ่งแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลลัพธ์ (Outcome) ที่พึงปรารถนาใน

อุดมคติ จากนั้นทำการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Beadle de Palomo & Luna (1999 อ้างถึงใน Sanborn & Ewing, 2007) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สำหรับการกำหนดสถานภาพในปัจจุบันเพื่อระบุความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือพื้นที่ที่กำหนด

Koles et al, (2010) ได้นิยามความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเพื่อปิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 76) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

มนตรี อินตา (2562, หน้า 27-28) การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

พิชิต คำดี (2561, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมาย อยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

จากคำนิยามของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงใน

ปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญ หรือเร่งด่วนที่สุดมาแก้ไขปัญหา วางแผน และกำหนดแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

### 3.2 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81-82) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 90-91) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับกลาง (Middle) ระดับรอบยอบ (Comprehensive) และระดับกลยุทธ์ (Strategic)
3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น มี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากผลที่เกิดขึ้นขององค์กร 2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ได้รับผลขององค์กร การคัดเลือกต้องคำนึงถึงความเป็นตัวแทนกลุ่มมากกว่าปริมาณ
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม
5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งรวมถึงการสร้างเครื่องมือ และรวบรวมข้อมูล
7. การระบุความต้องการจำเป็น คือเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 เพื่อมาวิเคราะห์และกำหนดหรือระบุความต้องการจำเป็น
8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
9. การสร้างข้อสรุปพร้อมกันในการระบุความต้องการที่จำเป็นที่เกิดขึ้น มี การระดมความคิด และอภิปรายจนเกิดเป็นฉันทามติ
10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

McKillip (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 88) ได้แบ่งการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ
3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ
5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Altschuld and Witkin (2000, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 100-101) เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นคล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบ จึงได้เสนอแผนขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมินหรือระยะสำรวจ มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล และพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำการประเมินของการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ที่ประเมินความต้องการจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะนำผลไปใช้ประโยชน์ ผู้ที่ประเมินความต้องการจำเป็นนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์โดยการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือดำเนินการจัดลำดับความต้องการก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้เสียและการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 107-129) กล่าวว่า กิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อที่จะได้สอดคล้องกับคำถามวิจัยที่กำหนดซึ่งแบ่งกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานไปจนถึงขั้นการใช้ผลการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ทราบว่าการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร เช่น การพัฒนาบุคลากร การวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การปรับปรุงพัฒนาองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น

2. กำหนดคำถามและขอบเขตการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย เช่น ครัวมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด อะไรเป็นสาเหตุที่ครัวต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องนั้น ควรใช้แนวทางใดในการพัฒนาครัวให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

3. การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยเชิงประเมินรูปแบบหนึ่ง ซึ่งก็ต้องเริ่มต้นการวิจัยโดยการออกแบบการวิจัย (Designing of Research) เพื่อให้เป็นการวิจัยที่มีคุณภาพ มีความตรง ความเชื่อถือได้ สิ่งสำคัญคือการกำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Framework) ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

### 3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มักมีความสับสนระหว่างผู้ถูกประเมินกับผู้ให้ข้อมูล แต่ส่วนใหญ่จะหมายถึง



กลุ่มผู้ถูกประเมิน ดังนั้นจึงควรระบุให้ชัดเจนว่ากลุ่มเป้าหมายคือบุคคลกลุ่มใด หลักการกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ควรจะให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประเมินได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ ส่วนขั้นตอนการกำหนดทางเลือกควรกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะเป็นกลุ่มที่เข้าใจสภาพเงื่อนไข ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และอาจมีมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาได้กว้างกว่า เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ทั้งนี้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา 2) กลุ่มผู้กำหนดความต้องการจำเป็น 3) กลุ่มผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น

### 3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นเหมือนกับการวิจัยและการประเมินอื่น อาจใช้การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต การจัดประชุมกลุ่ม เป็นต้น อาจจัดประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทดังต่อไปนี้ เช่น จัดประเภทตามแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ การจัดประเภทตามจำนวนผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูลรายบุคคล และวิธีการเก็บข้อมูลกลุ่ม การจัดประเภทตามขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูลขั้นตอนเดียว (Single-Stage Method) เช่น การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และวิธีการเก็บข้อมูลหลายขั้นตอน (Multi-Stage Method) เช่น เทคนิคเดลฟาย การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นต้น

### 3.3 การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล

การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และลักษณะข้อมูล ลักษณะธรรมชาติของข้อมูลขึ้นอยู่กับการนิยามความต้องการจำเป็นและบริบทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดของการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ Witkin (1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 198-199) ได้เสนอรูปแบบของคำถามสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่กำหนดกลุ่มของข้อความให้คนตอบข้อมูลชุดเดียว (Single Response) กับรูปแบบที่กำหนดกลุ่มของข้อความให้คนตอบ 2 ชุด (Dual Response)

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาจัดกระทำแล้วทำการจัดลำดับความสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว (Single-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบสนองเดียว ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว ดังตัวอย่างที่ปรากฏดังภาพประกอบ 5

ข้อความ	ระดับความต้องการจำเป็น				
	1	2	3	4	5
1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์					
3. ความรู้ด้านภาษาไทย					

หมายเหตุ: 1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5=มากที่สุด

ภาพประกอบ 5 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียว

3.3.1 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น ให้ระบุสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ดังตัวอย่างที่ปรากฏดังภาพประกอบ 6

ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ										
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์										
3. ความรู้ด้านภาษาไทย										

หมายเหตุ: 1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5=มากที่สุด

ภาพประกอบ 6 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่

### 3.4 การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของการจำเป็น ดังนั้น สถิติหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงจัดลำดับความสำคัญ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลขึ้นอยู่กับรูปแบบการตอบที่ผู้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้กำหนด โดยทั่วไปหากเป็นข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวจะใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แต่จริง ๆ แล้วมีผู้พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมากมาย โดยเฉพาะความพยายามเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดด้วยการกำหนดค่าดัชนีต่าง ๆ สำหรับรูปแบบการตอบสนองคู่หรือข้อมูลสองชุดนั้น มักใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองชุดนั้น ไม่ว่าจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบใด Witkin เสนอแนะว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนที่จะให้สนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ หากนำข้อมูลทั้งสองประเภทมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน จะทำให้ผลการประเมินมีความหนักแน่นมากยิ่งขึ้น

### 3.5 การจัดทำรายงานผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในขั้นตอนนี้คือ การจัดทำรายงานผลการประเมิน โดยการออกแบบการนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการเขียนความเรียง การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นตัวเลข สถิติหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ หรืออาจนำเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภาพเพื่อให้เข้าใจง่ายในการนำเสนอรายงานผลการประเมินต้องพิจารณากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้อ่านรายงาน หลังจากนั้นจะมีการจัดทำแผนงานหรือโครงการสำหรับนำไปปฏิบัติโดยอ้างอิงผลการประเมินความต้องการจำเป็น

### 3.6 การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ลักษณะเด่นหรือข้อดีของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในปัจจุบันคือ การใช้ประโยชน์จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กร การออกแบบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นผู้วิจัยจึงต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการให้ครอบคลุมวงจรการบริหารจัดการหรือไม่ หากต้องการให้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นให้เกิดขึ้นระหว่างดำเนินงานด้วย ก็ต้องออกแบบการวิจัยให้สอดคล้องซึ่งต้องย้อนกลับไปที่กำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการ

ประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นคือการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบเช่นเดียวกับขั้นตอนการออกแบบการวิจัยทั่วไป โดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการกำหนดกรอบการวิจัย การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือเก็บข้อมูล ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน ซึ่งคุณภาพของผลการวิจัยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หากไม่เหมาะสมจะทำให้ผลที่ได้ไม่มีความตรงขาดความน่าเชื่อถือ และส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาองค์กรหรือบุคลากร ผู้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติและหลักวิธีการดังกล่าวเพื่อให้สามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมได้

### 3.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 263-279) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ จะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาเหตุผลและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงอันดับ (Sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญผู้ทำการวิจัยต้องทราบความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการที่

คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เนื่องจากออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยอิงพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยมีวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งพบว่าเป็นวิธีที่ใช้กันมาก ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ( $I=Importance$ ) ของข้อความนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ( $D=Degree of Success$ ) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ  $I$  และค่าเฉลี่ยของ  $D$  บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่น่าสนใจ ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (Expected หรือ What should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช้ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง (What is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความ

ต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธีอื่นที่เรียกว่าวิธี Priority Needs Index (PNI) เหมาะสมกว่ามาใช้แทนโดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยก็ใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$







## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) และการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
3. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
2. การจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ประกอบด้วย

1. การเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

## ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

ในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน แล้วนำผลการศึกษามาสังเคราะห์องค์ประกอบ ทำการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมากำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูล กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2. การสังเคราะห์องค์ประกอบ

การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาจัดใหม่ให้เป็นระเบียบเป็นหมวดหมู่

เรียงจากลำดับกระบวนการ เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าข้อมูลแต่ละค่าหรือข้อมูลแต่ละกลุ่ม เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันกี่ครั้งซึ่งเป็นการย่อข้อมูลเพื่อให้แปลความหมายได้มากขึ้นโดยต้องสร้าง ตารางแจกแจงความถี่ขึ้น และใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับร้อยละ 50 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด

### 3. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ

3.1 การยืนยันองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคุณธรรม โดยมี คุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนคุณธรรม มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน
- 4) ศึกษานิเทศก์หรือ อาสาสมัครนิเทศก์ประจำโรงเรียนคุณธรรมมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การนิเทศ การศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 5) ครูในโรงเรียนคุณธรรม มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนคุณธรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เพื่อพิจารณาตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมและองค์ประกอบในแต่ละ องค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่า เป็นองค์ประกอบมีความเหมาะสม

3.2 วิเคราะห์ตรวจสอบองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธียืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 4.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการครั้งนี้ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์สังเคราะห์ เอกสาร ซึ่งเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง เพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่ และแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

##### 4.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์ การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้มาสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อย นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ให้กับ องค์ประกอบหลักแต่ละตัวที่สังเคราะห์ได้โดยผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน และโดยนำองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ไม่ได้เลือกนำไปรวมกับองค์ประกอบที่ได้รับการคัดเลือก โดยนำไปพิจารณาเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ มีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธาน กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่อง

ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2.2 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยติดต่อต้นสังกัด และสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบ

5.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม มาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม น้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบมีความเหมาะสม

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะนี้ ได้แก่

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา**

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาในประเทศไทย 155 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,672 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 219 คน และครู จำนวน 3,453 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, ออนไลน์)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ตอบแบบสอบถามกลับของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มให้ครอบคลุมเป็นตัวแทนประชากรที่ดี ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามจริงได้จำนวน 364 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครู จำนวน 288 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนทั้ง 4 ภาคโดยใช้ที่ตั้งโรงเรียนตามภูมิศาสตร์เป็นเกณฑ์ในการแบ่งโดยเลือกแบบเจาะจงทุกภาค คือ ภาคกลางมีโรงเรียนทั้งหมด 63 โรงเรียน ภาคเหนือมีโรงเรียนทั้งหมด 41 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงเรียนทั้งหมด 40 โรงเรียน และภาคใต้มีโรงเรียนทั้งหมด 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 155 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยให้โรงเรียนในแต่ละภาคเป็นหน่วยสุ่มเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนในแต่ละภาค ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากไปเรื่อย ๆ ตามรายชื่อโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 76 โรงเรียน แบ่งตามภาคได้ดังนี้

1.2.2.1 ภาคกลาง จำนวน 31 โรงเรียน

1.2.2.1 ภาคเหนือ จำนวน 20 โรงเรียน

1.2.2.1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 โรงเรียน

1.2.2.1 ภาคใต้ จำนวน 5 โรงเรียน

1.2.3 บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากสถานศึกษาในชั้นตอนที่ 2 สถานศึกษาละ 1 คน รวม 76 คน

1.2.4 ครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากสถานศึกษาในข้อ 1.2.2 โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ 20 ของจำนวนครู ในแต่ละโรงเรียน ได้จำนวนครู รวม 288 คน รายละเอียดจำแนกตามภาคต่าง ๆ ดังตาราง 8

ตาราง 8 รายละเอียดโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน รร./บุคลากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
<b>ภาคกลาง</b>									
1	ศรีสวัสดิ์พิทยาคม	1	2	31	33	1	1	7	8
2	หนองปรือพิทยาคม	1	1	12	13	1	1	3	4
3	บ้านโป่งหวาย	1	1	11	12	1	1	2	3
4	บ้านกอม่องทะ	1	2	35	37	1	1	7	8
5	บ้านไร่	1	2	20	22	1	1	4	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน รร./บุคลากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
6	สมาคมป่าไม้ อูทิต	1	2	44	46	1	1	9	10
7	บ้านห้วยไคร้	1	1	16	17	1	1	3	4
8	วไลย	1	1	10	11	1	1	2	3
9	บ้านป่าเต็ง	1	2	35	37	1	1	7	8
10	บ้านหนองเขื่อน	1	1	7	8	1	1	2	3
11	บ้านพุกูลู	1	1	11	12	1	1	2	3
12	บ้านดอนขุนห้วย	1	1	17	18	1	1	4	5
13	บ้านหนองปิ่นแตก	1	1	18	19	1	1	4	5
14	บ้านโป่งกระทิงบน	1	2	25	27	1	1	5	6
15	รุจิรพัฒน์	1	3	48	51	1	1	10	11
16	บ้านหนองใหญ่	1	1	10	11	1	1	2	3
17	สิียดพัฒนา	1	1	10	11	1	1	2	3
18	ชัยมงวิทยา	1	1	19	20	1	1	4	5
19	บ้านเขาดิน	1	1	18	19	1	1	5	6
20	เพชรรัตนราชสุดา	1	1	13	14	1	1	3	4
21	ชุมชนบ้านแก่งเสือเต้น	1	2	16	18	1	1	4	5
22	บ้านเขาขวาง	1	1	6	7	1	1	1	2
23	บ้านลำโป่งเพชร	1	1	6	7	1	1	1	2
24	บ้านโกรกกรกฟ้า	1	1	6	7	1	1	1	2
25	มาลาอีสงเคราะห์	1	1	14	15	1	1	3	4
26	วัดหนองไม้ซุง	1	1	15	16	1	1	4	5
27	วัดทางหลวง (อยุรยา)	1	1	13	14	1	1	4	5
28	วัดคอกช้าง	1	1	9	10	1	1	2	3
29	บ้านกล้วย	1	1	14	15	1	1	4	5
30	บ้านห้วยหินดำ	1	1	7	8	1	1	2	3
31	ว.สารพัดช่างสมุทรปราการ	1	3	33	37	1	1	8	9
<b>รวมภาคกลาง</b>		<b>31</b>	<b>42</b>	<b>549</b>	<b>592</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>121</b>	<b>152</b>



ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน รร./บุคลากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
<b>ภาคเหนือ</b>									
32	ทาเหนือวิทยา	1	1	16	17	1	1	5	6
33	บ้านปางอุ้ง	1	2	27	29	1	1	6	7
34	บ้านเทอดไทย	1	3	72	75	1	1	15	16
35	ปงรัชดาภิเษก	1	2	41	43	1	1	10	11
36	ประภคิตเวชคักดี	1	1	23	24	1	1	5	6
37	บ้านห้วยฮ่อม	1	1	16	17	1	1	3	4
38	สรอยเสรีวิทยา	1	2	30	32	1	1	6	7
39	บ้านบ่อเบี้ย	1	1	10	11	1	1	2	3
40	บ้านรวมเกล้า	1	1	16	17	1	1	3	4
41	บ้านสันหีบ	1	1	20	21	1	1	4	5
42	บ้านสุขสำราญ	1	1	16	17	1	1	3	4
43	บ้านสามหมื่น	1	1	13	14	1	1	3	4
44	บ้านแม่ต๋น	1	1	19	20	1	1	4	5
45	บ้านอ้อมาคีทราย	1	1	15	16	1	1	3	4
46	ห้วยขาแข้งวิทยาคม	1	1	16	17	1	1	3	4
47	บ้านอมพาย	1	1	17	18	1	1	4	5
48	ศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช บ้านดง	1	1	8	9	1	1	1	2
49	บ้านนายาง	1	1	11	12	1	1	2	3
50	บ้านห้วยยาง	1	1	9	10	1	1	2	3
51	บ้านสมอทอง	1	1	10	11	1	1	2	3
	<b>รวมภาคเหนือ</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>405</b>	<b>430</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>85</b>	<b>105</b>

## ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนรร./บุคลากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
<b>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>									
52	บ้านกุดผึ้ง	1	1	17	18	1	1	4	5
53	บ้านนาดีค่ายสว่างวิทยา	1	2	24	26	1	1	5	6
54	บ้านหมากตูมดอนยานาง	1	1	16	17	1	1	3	4
55	บ้านคอนกलयดอนอุดม	1	1	6	7	1	1	1	2
56	บ้านหนองบัวลิ้ม	1	1	12	13	1	1	3	4
57	บ้านโพนสว่าง	1	1	8	9	1	1	2	3
58	นาจานกलयน้อย	1	1	8	9	1	1	2	3
59	ชุมชนบ้านหนองปลิง	1	1	13	14	1	1	3	4
60	บ้านแก่งนาง	1	1	16	17	1	1	3	4
61	บ้านน้อยหนองหวา	1	1	10	11	1	1	2	3
62	บ้านหนองคันนา	1	2	19	21	1	1	4	5
63	สตรีวิทยาสมาคม	1	1	8	9	1	1	2	3
64	บ้านขุนหาญ	1	1	16	17	1	1	3	4
65	บ้านโนนหนองบัว	1	1	13	14	1	1	3	4
66	บ้านกุ่ม	1	1	16	17	1	1	3	4
67	บ้านดงปาก	1	1	8	9	1	1	2	3
68	บ้านดอนปาก	1	1	7	8	1	1	1	2
69	สมเด็จพระราชชนนี	1	1	13	14	1	1	2	3
70	บ้านดอนขา	1	1	7	8	1	1	1	2
71	บ้านหนองคอง	1	1	11	12	1	1	2	3
<b>รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>		<b>20</b>	<b>22</b>	<b>248</b>	<b>270</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>51</b>	<b>71</b>
<b>ภาคใต้</b>									
72	ครูชนพัฒนา	1	2	26	28	1	1	5	6
73	บ้านบาละ	1	2	47	49	1	1	7	8
74	บ้านสาเมาะ	1	2	42	44	1	1	7	8

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน รร./บุคลากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
75	บ้านวังขวาง	1	2	38	40	1	1	7	8
76	บ้านกระแจะ	1	1	27	28	1	1	5	6
รวมภาคใต้		5	9	180	189	5	5	31	36
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม		76	98	1,382	1,481	76	76	288	364

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของจำนวน 1 ฉบับ (Questionnaires) แบบสอบถามชนิดตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติ 3) การนิเทศติดตามงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
ผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
ผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
ผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
ผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
ผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความ  
เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียน  
คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบในระยะที่  
1 มาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุม  
เนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List)  
และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

2.2.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ประธานกรรมการ และ  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและ  
สำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบ  
คุณภาพเครื่องมือต่อไป

## 2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ  
เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ข)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ  
ปริญญาเอกทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารหรือการนิเทศการศึกษาด้านโรงเรียนคุณธรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้าน การวัดผลการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศ การศึกษาโรงเรียนคุณธรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปีโรงเรียนคุณธรรม จำนวน 1 คน

4) ครูผู้รับผิดชอบด้านโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา มีประสบการณ์ด้านโรงเรียนคุณธรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) อาสาสมัครนิเทศประจำโครงการกองทุนการศึกษา มีวุฒิ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์การนิเทศอาสาโรงเรียนคุณธรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

การตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไป ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) ผลการทดสอบคุณภาพ เครื่องมือแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.3.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ทั้งหมด จึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกองทุนการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน (ดังภาคผนวก ข) แล้วนำมาวิเคราะห์ คุณภาพ (ภาคผนวก ง) ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกองทุนการศึกษา โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์เลือกข้อที่มีค่าอำนาจ 0.26 ขึ้นไป ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่เป็นอยู่จริง อยู่ระหว่าง 0.27-0.69

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกองทุนการศึกษา โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพที่เป็นอยู่จริง มีค่าเท่ากับ 0.964 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าเท่ากับ 0.965

2.3.3 นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.35

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหรือข้อมูลที่ประมวลผลได้จากการตอบแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ

#### 1) การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษา ระดับความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น แบบ ประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

#### 2) การแปลผลคะแนน

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อมาประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก

- 2.51–3.50 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระบายนีได้แก่

### 5.1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในระบายนีได้แก่

5.2.1 หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ของ

แบบสอบถาม

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)



### ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

#### 1. การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562 หน้า 279) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ	PNI <sub>modified</sub>	หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นอยู่จริงของสถานศึกษาที่มีในปัจจุบัน

#### 2. การจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็น

2.1 นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าคะแนน PNI<sub>modified</sub> จากสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด

2.2 เลือกค่าดัชนีคะแนนความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าคะแนน PNI<sub>modified</sub> ที่มีคะแนนสูงสุดสองลำดับแรกในแต่ละด้านเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาในระยะที่ 4 ต่อไป

#### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะนี้ ได้แก่

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562 หน้า 279)

## ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในระยะที่ 4 นี้จะเป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. การเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 11 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1.1 ผู้บริหารในสำนักงานโครงการกองทุนการศึกษาจำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนโครงการกองทุนศึกษาระดับภาค ดังนี้ ภาคกลาง 1 คน ภาคเหนือ 1 คน ภาคใต้ 1 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 คน รวม 5 คน

1.3 อาสาสมัครนิเทศโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ภาคกลาง 1 คน ภาคเหนือ 1 คน ภาคใต้ 1 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 คน รวม 5 คน

### 2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 4 นี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) จำนวน 1 ฉบับ เป็นข้อคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

### 3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยทำการเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่าคะแนน  $PNI_{modified}$  สูงที่สุด 2 ลำดับแรกจากในระยะที่ 3 ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาทำเป็นข้อคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) เพื่อมาสัมภาษณ์เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2 เสนอแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างฉบับร่าง ต่ออาจารย์ประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ โดยประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัย และผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล เนื่องจากแบบสัมภาษณ์ได้หียบประเด็นข้อคำถามในระยะที่ 3 มาสร้างและได้ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ว ผู้วิจัยจึงไม่ได้หาคุณภาพของเครื่องมือซ้ำอีกครั้ง

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 4 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

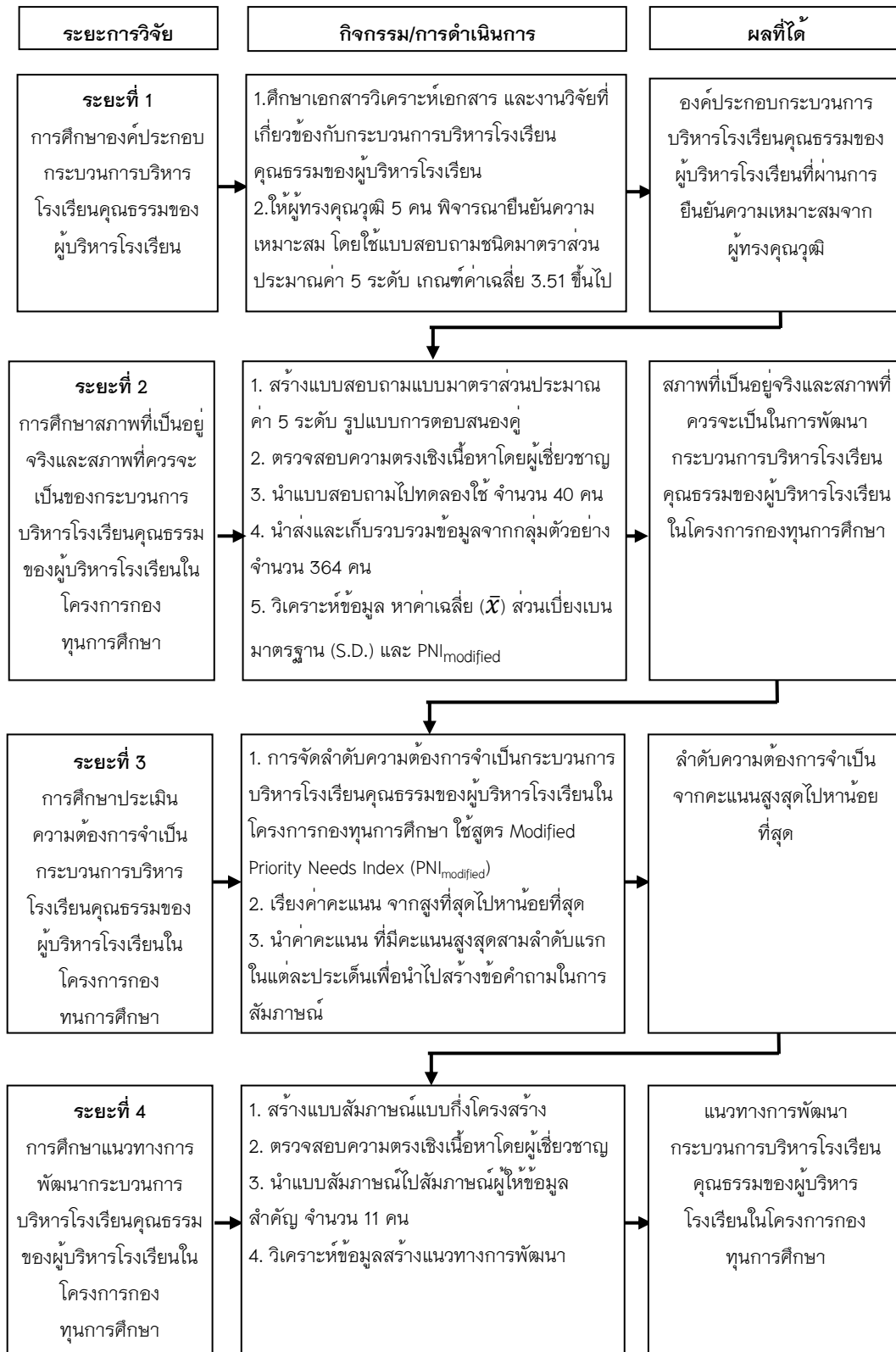
5.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกำหนดวันสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละคนรวมถึงการสอบถามให้ความยินยอมในการสัมภาษณ์และบันทึกการสัมภาษณ์ โดยใช้ช่องทางการสัมภาษณ์ผ่านระบบการประชุมทางไกล (Video Conference)

5.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การหาค่าร้อยละ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive) จากแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้ 11 ชุด โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือจำแนกข้อมูลที่ได้เป็นกลุ่มตามความเหมาะสมของข้อมูลโดยวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนย่อย ๆ ก่อน แล้วพิจารณาจัดเป็นประเด็น นำข้อมูลมารวมกันจัดเป็นแบบแผน (Pattern) ของปัญหา และแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา



ภาพประกอบ 7 ระยะขั้นตอนการวิจัย

ตาราง 9 แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p><b>ระยะที่ 1</b></p> <p>การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ทักษะงานวิจัยที่เหมาะสม โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป</p>	<p>1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน</p>	<p>1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>2. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้</p>	<p>พฤษภาคม 2565</p> <p>มิถุนายน 2565</p>	<p>องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ</p>
<p><b>ระยะที่ 2</b></p> <p>การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา</p>	<p>1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบการตอบสนองคู่</p> <p>2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 40 คน</p> <p>4. นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน</p> <p>5. วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย (<math>\bar{x}</math>) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ <math>PNI_{modified}</math></p>	<p>1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน</p> <p>2. ครู 10 คน</p> <p>3. ผู้บริหาร 30 คน</p> <p>4. ครูและผู้บริหาร 364 คน</p>	<p>การจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ใช้สูตร Modified Priority Needs Index (<math>PNI_{modified}</math>)</p>	<p>ตุลาคม 2565</p> <p>พฤศจิกายน 2565</p>	<p>สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา</p>

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p><b>ระยะที่ 3</b></p> <p>การศึกษาประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา</p>	<p>1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>)</p> <p>2. เรียงค่าคะแนน จากสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด</p> <p>3. นำค่าคะแนน ที่มีคะแนนสูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์</p>	<p>-</p>	<p>การจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>)</p>	<p>ธันวาคม 2565</p>	<p>ลำดับความต้องการจำเป็น จากคะแนนสูงสุดไปหาน้อยที่สุด</p>
<p><b>ระยะที่ 4</b></p> <p>การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา</p>	<p>1. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง</p> <p>2. ตรวจสอบความถูกต้องโดยที่ปรึกษา</p> <p>3. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน</p> <p>4. วิเคราะห์ข้อมูลสร้างแนวทางการพัฒนา</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน</p>	<p>การสังเคราะห์แนวทางจากข้อมูลสัมภาษณ์</p>	<p>กุมภาพันธ์ 2566</p>	<p>แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา</p>

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง
PNI <sub>Modified</sub>	แทน	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

#### 2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาองค์ประกอบและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงประเด็น และเรียบเรียงเนื้อหา เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 364 คนแต่มีผู้ตอบกลับ แบบสอบถาม จำนวน 358 คน จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

3. การวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง Modified Priority Index (PNI<sub>Modified</sub>)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนา กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาองค์ประกอบและ ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ พัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุน



ทุนการศึกษา และตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาองค์ประกอบและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาองค์ประกอบและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยใน 2 ลักษณะคือ การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับขอบข่ายกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การวางแผนงานด้านคุณธรรม การปฏิบัติงาน การนิเทศติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม

1.1.1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ

1.1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ

1.1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม

1.1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

1.1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี

1.1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด

โรงเรียนคุณธรรม

#### 1.2 การปฏิบัติงาน

1.2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

1.2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม

1.2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิง

บวกต่อกัน

- 1.2.4 การจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน
- 1.2.5 การมีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

### 1.3 การนิเทศติดตามงาน

- 1.3.1 การนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก
- 1.3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 1.3.3 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร
- 1.3.4 การมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

### 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1.4.1 การประเมินผล
- 1.4.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้
- 1.4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง
- 1.4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น
- 1.4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์
- 1.4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม

### จริยธรรม

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นในข้อ 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 4 องค์ประกอบ และทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.51 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และผลวิจัยดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของ  
ผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม	4.91	0.28	มากที่สุด
1.1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 การสร้างครูแกนนำ การสร้างนักเรียนแกนนำ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิธี	4.80	0.45	มากที่สุด
1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือนโยบายโรงเรียนคุณธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การปฏิบัติงาน	4.87	0.35	มากที่สุด
2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม	5.00	0.45	มากที่สุด
2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4 การจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5 การมีกลไกคณะทำงานและทุกคนมีส่วนร่วม	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การนิเทศติดตามงาน	4.85	0.37	มากที่สุด
3.1 การนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.4 การมีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมทั้งโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.77	0.77	มากที่สุด
4.1 การประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง	4.80	0.45	มากที่สุด
4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น	4.20	1.79	มาก
4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.80	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.91$ , S.D.=0.28) รองลงมา เป็นด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.87$ , S.D.=0.35) ด้านการนิเทศติดตามงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.85$ , S.D.=0.37) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา**

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไข และสร้างเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อและมีค่าระหว่าง 0.80–1.00 (ผลการหาค่า IOC ดังภาคผนวก ง) จากนั้น นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียน และครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.27–0.69 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.964 และค่าความเชื่อมั่น สภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.965 (ผลการหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ดังภาคผนวก ง)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริง กับสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเปิดตาราง จำนวน 351 คน แต่ทำการสุ่มจริงได้จำนวน 364 คน และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 358 คน สอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริง กับสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งผลเป็นดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 358 คน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 358)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	113	31.56
	หญิง	245	68.44
รวมเฉลี่ย		358	100
2. สถานภาพตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	72	20.11
	ครู	286	79.89

รวมเฉลี่ย	358	100
-----------	-----	-----

ตาราง 11 (ต่อ)

(n = 358)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	217	60.61
	ปริญญาโท	139	38.83
	ปริญญาเอก	2	0.56
รวมเฉลี่ย		358	100
4. ประสบการณ์ทำงาน	3 - 5 ปี	133	37.15
	6 - 10 ปี	84	23.46
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	141	39.39
รวมเฉลี่ย		358	100

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 68.44 สถานภาพตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครูจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 79.89 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 มี การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 ระดับปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.83 ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 141 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.39 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.15 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิด เป็นร้อยละ 23.46 ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น ของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการ  
บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ในภาพรวมขององค์ประกอบหลัก

กระบวนการบริหารโรงเรียน คุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.การวางแผนงานด้านคุณธรรม	4.23	0.81	มาก	4.41	0.72	มาก
2.การปฏิบัติงาน	4.30	0.78	มาก	4.45	0.73	มาก
3.การนิเทศติดตามงาน	4.22	0.83	มาก	4.39	0.74	มาก
4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	0.78	มาก	4.41	0.72	มาก
รวม	4.25	0.80	มาก	4.42	0.73	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สภาพกระบวนการบริหารงานที่เป็นอยู่จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.=0.80) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าสภาพที่เป็นอยู่จริง ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.78) รองลงมาเป็น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D.=0.78) จากนั้นเป็น ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.81) และสุดท้ายเป็น ด้านการนิเทศติดตามงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D.=0.83) และสภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.73) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกหัวข้อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการ  
บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ใน  
ภาพรวมของแต่ละองค์ประกอบย่อย

กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>1.การวางแผนงานด้านคุณธรรม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	<b>4.41</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
1.1 การสร้างการรับรู้ และการ ยอมรับ	4.30	0.74	มาก	4.45	0.65	มาก
1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียน แกนนำ	4.12	0.80	มาก	4.37	0.67	มาก
1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม	4.31	0.81	มาก	4.49	0.67	มาก
1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน	4.15	0.86	มาก	4.35	0.76	มาก
1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม เป็นประจำ	4.29	0.78	มาก	4.42	0.74	มาก
1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของ โรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียน คุณธรรม	4.22	0.81	มาก	4.36	0.76	มาก
<b>2.การปฏิบัติงาน</b>	<b>4.30</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	<b>4.45</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>
2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ทุกภาคส่วน	4.23	0.81	มาก	4.37	0.79	มาก
2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อ ต่อการปลูกฝังคุณธรรม	4.33	0.79	มาก	4.50	0.70	มาก
2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อกัน	4.40	0.76	มาก	4.55	0.71	มากที่สุด
2.4 การจัดการเรียนรู้บูรณาการ คุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน	4.26	0.77	มาก	4.40	0.71	มาก



ตาราง 13 (ต่อ)

กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2.5 การมีกลไกคณะทำงานและใช้ โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุก คนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อ พัฒนาโรงเรียนคุณธรรม	4.30	0.77	มาก	4.41	0.75	มาก
<b>3.การนิเทศติดตามงาน</b>	<b>4.22</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>	<b>4.39</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
3.1 การนิเทศติดตามทั้งภายในและ ภายนอก	4.18	0.84	มาก	4.39	0.73	มาก
3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.11	0.88	มาก	4.33	0.75	มาก
3.3 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทั้งองค์กร	4.31	0.79	มาก	4.44	0.72	มาก
3.4 การมีกระบวนการขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน	4.27	0.78	มาก	4.41	0.74	มาก
<b>4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.24</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	<b>4.41</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
4.1 การประเมินผล	4.25	0.77	มาก	4.43	0.71	มาก
4.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็น แหล่งเรียนรู้	4.22	0.85	มาก	4.39	0.74	มาก
4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ใน โรงเรียนลดน้อยลง	4.27	0.76	มาก	4.45	0.69	มาก
4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ใน โรงเรียนเพิ่มขึ้น	4.30	0.71	มาก	4.43	0.72	มาก
4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ ค่านิยมที่พึงประสงค์	4.23	0.74	มาก	4.43	0.72	มาก
4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการ สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม	4.14	0.81	มาก	4.35	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	<b>4.42</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงกระบวนการบริหารงานโรงเรียน  
คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตาม  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) การมีแผนพัฒนาคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.31$ ,  
S.D.=0.81) 2) มีการสร้างการรับรู้และการยอมรับ ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.74) และ 3) การมี  
กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D.=0.78) ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไป  
น้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิง  
บวกต่อกัน ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.=0.76) 2) การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝัง  
คุณธรรม ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.=0.79) และ 3) มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรม  
เป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม  
( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ

3. การนิเทศติดตามงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร  
( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.79) 2) มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้ง  
โรงเรียน ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D.=0.78) และ 3) มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก  
( $\bar{x} = 4.18$ , S.D.=0.84) ตามลำดับ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตาม  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น  
( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.71) 2) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ( $\bar{x} = 4.27$ ,  
S.D.=0.76) และ 3) มีการประเมินผล ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร  
โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D.=0.73)  
เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตาม  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) การมีแผนพัฒนาคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.49$ ,  
S.D.=0.67) 2) มีการสร้างการรับรู้และการยอมรับ ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.65) และ 3) การมี  
กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D.=0.74) ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครู ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D.=0.71) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครู ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D.=0.71)
- 2) การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D.=0.70) และ
- 3) มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.75) ตามลำดับ
3. การนิเทศติดตามงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D.=0.72) 2) มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.74) และ 3) มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D.=0.73) ตามลำดับ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.69) 2) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.=0.72) และลำดับ 3) มีการประเมินผล ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.=0.71) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา รายข้อด้านการวางแผนงานคุณธรรม

ข้อ	การวางแผนงานด้านคุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>1. การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ</b>							
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมในด้านโรงเรียนคุณธรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.22	0.77	มาก	4.37	0.64	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	การวางแผนงานด้าน คุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การในแผนการพัฒนา โรงเรียนคุณธรรม ทำงาน แบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร	4.36	0.72	มาก	4.46	0.65	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ สื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานโรงเรียน คุณธรรมด้วยวิธีที่เหมาะสม	4.32	0.72	มาก	4.51	0.66	มาก
รวม		4.30	0.74	มาก	4.45	0.65	มาก
<b>2. การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ</b>							
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ คัดเลือกครู และนักเรียนที่มี ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแกนนำ	4.15	0.77	มาก	4.38	0.67	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการ อบรมครู และนักเรียนที่เป็น แกนนำสม่ำเสมอ	4.05	0.87	มาก	4.32	0.67	มาก
6	ครู และนักเรียนที่เป็นแกนนำ มีการขับเคลื่อนงานด้าน คุณธรรม	4.15	0.78	มาก	4.41	0.67	มาก
รวม		4.12	0.80	มาก	4.37	0.67	มาก
<b>3. การมีแผนพัฒนาคุณธรรม</b>							
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดนโยบายด้านคุณธรรม	4.30	0.72	มาก	4.51	0.60	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	การวางแผนงานด้านคุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายด้านคุณธรรมให้ทุกคนทราบ เน้นการมีส่วนร่วม	4.21	0.88	มาก	4.47	0.70	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนในด้านคุณธรรม ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.28	0.85	มาก	4.44	0.67	มาก
10	โรงเรียนมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ด้านโครงการคุณธรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.45	0.75	มาก	4.53	0.70	มากที่สุด
รวม		4.31	0.81	มาก	4.49	0.67	มาก
<b>4. การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน</b>							
11	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการคุณธรรมของตนเอง	4.23	0.83	มาก	4.46	0.76	มาก
12	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีการนำปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไขมาทำโครงการคุณธรรม	4.20	0.80	มาก	4.31	0.77	มาก
13	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้โครงการเป็นนวัตกรรม	4.04	0.86	มาก	4.23	0.74	มาก
14	โรงเรียนมีการนำโครงการมาปฏิบัติขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมอย่างยั่งยืนต่อเนื่อง	4.14	0.86	มาก	4.41	0.75	มาก
รวม		4.15	0.86	มาก	4.35	0.76	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	การวางแผนงานด้านคุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>5. การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ</b>							
15	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมคุณธรรมเป็น ประจำทุกชั้นเรียน	4.38	0.77	มาก	4.46	0.74	มาก
16	โรงเรียนมีการบูรณาการการ ส่งเสริมคุณธรรมในกิจวัตร ประจำวันของนักเรียน	4.31	0.77	มาก	4.42	0.73	มาก
17	โรงเรียนมีการบูรณาการเรื่อง คุณธรรมในโครงการของ โรงเรียน	4.27	0.78	มาก	4.42	0.72	มาก
18	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ หลากหลายและสร้างสรรค์ใน การส่งเสริมคุณธรรมของ นักเรียน	4.19	0.80	มาก	4.37	0.76	มาก
รวม		4.29	0.78	มาก	4.42	0.74	มาก
<b>6. การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม</b>							
19	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมี ส่วนร่วมในการกำหนด คุณธรรมอัตลักษณ์ หรือ คุณธรรมเป้าหมาย	4.30	0.79	มาก	4.43	0.74	มาก
20	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมี ส่วนร่วมในการรวบรวมและ นำเสนอพฤติกรรมที่เป็นปัญหา	4.21	0.80	มาก	4.31	0.78	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	การวางแผนงานด้านคุณธรรม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
21	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	4.20	0.84	มาก	4.35	0.77	มาก
22	โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน ร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม	4.21	0.82	มาก	4.38	0.74	มาก
23	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตาม	4.20	0.77	มาก	4.32	0.77	มาก
รวม		4.22	0.81	มาก	4.36	0.76	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.23</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	<b>4.41</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการวางแผนงานคุณธรรม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีแผนพัฒนาคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.81) มีการสร้างการรับรู้ และการยอมรับ ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.74) การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D.=0.78) การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D.=0.81) การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D.=0.86) และ การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D.=0.86) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการสร้างการรับรู้ และการยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การในแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมในด้านโรงเรียนคุณธรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D.=0.77)
  2. การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกครู และนักเรียนที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแกนนำ ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D.=0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมครู และนักเรียนที่เป็นแกนนำสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D.=0.87)
  3. การมีแผนพัฒนาคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ด้านโครงการคุณธรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายด้านคุณธรรมให้ทุกคนทราบ เน้นการมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D.=0.88)
  4. การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการคุณธรรมของตนเอง ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้โครงการเป็นนวัตกรรม ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D.=0.86)
  5. การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำทุกชั้นเรียน ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D.=0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์ในการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียน ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D.=0.80)
  - 6.การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ หรือคุณธรรมเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D.=0.84)
- สภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการวางแผนงานคุณธรรม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุก



ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีแผนพัฒนาคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D.=0.67) การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D.=0.74) มีการสร้างการรับรู้ และการยอมรับ ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.65) การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.67) การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D.=0.76) และการมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D.=0.76) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการสร้างการรับรู้ และการยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมด้วยวิธีที่เหมาะสม ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D.=0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมในด้านโรงเรียนคุณธรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.64)

2. การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและนักเรียนที่เป็นแกนนำมีการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมครู และนักเรียนที่เป็นแกนนำสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D.=0.67)

3. การมีแผนพัฒนาคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ด้านโครงการคุณธรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนในด้านคุณธรรม ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D.=0.67)

4. การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการคุณธรรมของตนเอง ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้โครงการเป็นนวัตกรรม ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.74)

5. การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำทุกชั้นเรียน ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์ในการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียน ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.76)

6. การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียน  
คุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนด  
คุณธรรมอัตลักษณ์ หรือคุณธรรมเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและนำเสนอพฤติกรรมที่  
เป็นปัญหา ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.78)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการ  
บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
รายข้อด้านการปฏิบัติงาน

ข้อ	การปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>1. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน</b>							
24	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่าย ภายในโรงเรียน	4.20	0.83	มาก	4.34	0.80	มาก
25	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่าย ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน	4.26	0.81	มาก	4.34	0.80	มาก
26	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับ หน่วยงานภายนอกโรงเรียน	4.13	0.81	มาก	4.30	0.79	มาก
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการรับผิดชอบร่วมกันให้มี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการ ดำเนินงานด้านคุณธรรมร่วมกัน	4.31	0.75	มาก	4.39	0.75	มาก
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้าง แรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมี ส่วนร่วม	4.25	0.84	มาก	4.48	0.78	มาก
	รวม	4.23	0.81	มาก	4.37	0.79	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>2. การจัดการบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม</b>							
29	โรงเรียนสะอาดสภาพแวดล้อม ภายนอกร่มรื่นสวยงาม	4.35	0.80	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด
30	โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัย ปลอดภัยสำหรับทุกคน	4.27	0.85	มาก	4.53	0.70	มากที่สุด
31	โรงเรียนมีสถานที่ในการจัด กิจกรรมส่งเสริมการปลูกฝังด้าน คุณธรรม	4.34	0.73	มาก	4.47	0.72	มาก
32	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกฝ่าย มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.38	0.80	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด
33	โรงเรียนได้รับการยอมรับในด้าน อาคารสถานที่จากผู้เข้ามาติดต่อ โรงเรียน	4.30	0.77	มาก	4.45	0.69	มาก
รวม		4.33	0.79	มาก	4.50	0.70	มาก
<b>3. ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน</b>							
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีจรรยาบรรณ วิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในทุกด้าน	4.37	0.76	มาก	4.55	0.74	มากที่สุด
35	ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน	4.41	0.76	มาก	4.54	0.71	มากที่สุด
36	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎระเบียบของโรงเรียน	4.46	0.75	มาก	4.57	0.71	มากที่สุด
37	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความ รักและหวังดีต่อกัน ไม่ทะเลาะ เบาะแว้งกัน	4.40	0.78	มาก	4.54	0.69	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
38	บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเองเป็นอย่างดี	4.38	0.76	มาก	4.54	0.70	มากที่สุด
รวม		4.40	0.76	มาก	4.55	0.71	มากที่สุด
<b>4. มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน</b>							
39	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ที่สอดแทรก คุณธรรม จริยธรรมในทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้	4.28	0.76	มาก	4.46	0.68	มาก
40	โรงเรียนมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	4.43	0.70	มาก	4.45	0.72	มาก
41	โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรม การ จัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.20	0.76	มาก	4.37	0.71	มาก
42	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผล ด้านคุณธรรม หลังการจัดการ เรียนรู้	4.21	0.83	มาก	4.38	0.74	มาก
43	ครูมีบันทึกหลังการสอน หลังการ จัดการเรียนรู้เพื่อนำผลไป ปรับปรุงพัฒนานักเรียนด้าน คุณธรรม	4.20	0.78	มาก	4.36	0.69	มาก
รวม		4.26	0.77	มาก	4.40	0.71	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	<b>5. มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม</b>						
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน คณะทำงานด้านคุณธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร	4.28	0.78	มาก	4.37	0.74	มาก
45	บุคลากรมีการนำนโยบายด้านคุณธรรมมาปฏิบัติตามขั้นตอนแผนงาน โครงการ	4.29	0.76	มาก	4.47	0.72	มาก
46	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.35	0.73	มาก	4.44	0.75	มาก
47	โรงเรียนและหน่วยงานภายนอก ชุมชน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม	4.26	0.80	มาก	4.35	0.78	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>	<b>4.41</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.=0.76) การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.=0.79) มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนา

โรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.77) มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรม จริยธรรมในชั้นเรียน ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.=0.77) และ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ทุกภาคส่วน ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.81) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.=0.81) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D.=0.81)

2. การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกฝ่ายมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D.=0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับทุกคน ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D.=0.85)

3. ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D.=0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมี จรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.76)

4. มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D.=0.76)

5. มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนและหน่วยงานภายนอก ชุมชนร่วมมือกันปฏิบัติงานขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.=0.80)

สภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า มี 1 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D.=0.71) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังนั้น การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D.=0.70) มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.75) มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.=0.71) และ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.79) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.79)

2.การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกร่มรื่นสวยงาม ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนได้รับการยอมรับในด้านอาคารสถานที่จากผู้เข้ามาติดต่อโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.69)

3.ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.57$ , S.D.=0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความรักและหวังดีต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D.=0.69)

4.มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีบันทึกหลังการสอน หลังการจัดการเรียนรู้เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D.=0.69)

5.มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการนำนโยบายด้านคุณธรรมมาปฏิบัติตามขั้นตอน แผนงาน โครงการ ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนและหน่วยงานภายนอก ชุมชนร่วมมือกันปฏิบัติงานขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D.=0.78)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการ  
บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
รายข้อด้านการนิเทศติดตามงาน

ข้อ	การนิเทศติดตามงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>1. มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก</b>							
48	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะติดตามนิเทศภายในด้านการ พัฒนาคุณธรรม	4.18	0.82	มาก	4.37	0.75	มาก
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด ปฏิทิน เครื่องมือ ตารางการนิเทศ ภายในด้านคุณธรรมเป็นประจำ สม่ำเสมอ	4.11	0.86	มาก	4.33	0.76	มาก
50	โรงเรียนมีการนิเทศจากหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอกเป็นประจำ สม่ำเสมอ	4.14	0.89	มาก	4.39	0.71	มาก
51	โรงเรียนมีการนำปัญหาอุปสรรค จากการนิเทศติดตามทั้งภายใน และภายนอกไปปรับปรุงแก้ไข ปัญหา	4.20	0.84	มาก	4.38	0.73	มาก
52	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า ให้ คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ ดีต่อกัน	4.28	0.80	มาก	4.47	0.71	มาก
รวม		4.18	0.84	มาก	4.39	0.73	มาก



ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การนิเทศติดตามงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>							
53	โรงเรียนนำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีขยายผลให้กับโรงเรียนอื่น	4.16	0.85	มาก	4.37	0.75	มาก
54	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เยี่ยมชมศึกษาดูงานระหว่างโรงเรียนคุณธรรมเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงานด้านคุณธรรม	4.08	0.91	มาก	4.35	0.75	มาก
55	โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียน เคสเด็ด เทคนิคในการบริหารงานด้านคุณธรรมในโรงเรียนเครือข่าย	4.09	0.87	มาก	4.28	0.76	มาก
รวม		4.11	0.88	มาก	4.33	0.75	มาก
<b>3. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร</b>							
56	บุคลากร นักเรียนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.26	0.82	มาก	4.44	0.72	มาก
57	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียน	4.33	0.78	มาก	4.45	0.70	มาก
58	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นที่มในการดำเนินงานด้านคุณธรรม	4.33	0.78	มาก	4.42	0.75	มาก
รวม		4.31	0.79	มาก	4.44	0.72	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การนิเทศติดตามงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>4. มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน</b>							
59	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	4.27	0.76	มาก	4.40	0.71	มาก
60	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.78	มาก	4.41	0.76	มาก
61	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม	4.28	0.79	มาก	4.37	0.78	มาก
62	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมให้มีความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง	4.31	0.78	มาก	4.47	0.72	มาก
รวม		4.27	0.78	มาก	4.41	0.74	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.22</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>	<b>4.39</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการนิเทศติดตามงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.79) มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D.=0.78) มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D.=0.84) และ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D.=0.88) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D.=0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทิน เครื่องมือ ตารางการนิเทศภายในด้านคุณธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D.=0.86)

2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนนำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีขยายผลให้กับโรงเรียนอื่น ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D.=0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เยี่ยมชมศึกษาดูงานระหว่างโรงเรียน คุณธรรมเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงานด้านคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D.=0.91)

3. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากร นักเรียนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.=0.82)

4. มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมให้มีความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.78)

สภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการนิเทศติดตามงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D.=0.72) มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.74) มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D.=0.73) และ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.=0.75) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาอย่างเป็น ักลยณมิตรที่ดีต่อกัน ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D.=0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกำหนดปฏิทิน เครื่องมือ ตารางการนิเทศภายในด้านคุณธรรมเป็นประจำ สม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.=0.76)

2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนนำโครงการ/ กิจกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีขยายผลให้กับโรงเรียนอื่น ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.75) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียน เคสลับ เทคนิค ในการบริหารงานด้านคุณธรรมในโรงเรียนเครือข่าย ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D.=0.76)

3. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานด้านคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D.=0.75)

4. มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมให้มีความ ต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.=0.78)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการ บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา รายข้อด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>1. มีการประเมินผล</b>							
63	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลตาม ตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานใน ด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และ เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้	4.26	0.77	มาก	4.46	0.75	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
64	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.27	0.74	มาก	4.42	0.71	มาก
65	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.28	0.75	มาก	4.46	0.69	มาก
66	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินความก้าวหน้าของงาน ตามปฏิทินการดำเนินงาน	4.21	0.78	มาก	4.41	0.72	มาก
67	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสม	4.25	0.82	มาก	4.42	0.70	มาก
รวม		4.25	0.77	มาก	4.43	0.71	มาก
<b>2. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้</b>							
68	โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรมที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	4.32	0.82	มาก	4.42	0.74	มาก
69	โรงเรียนมีการจัดป้าย หรือสื่อต่างๆ ด้านคุณธรรม	4.19	0.88	มาก	4.39	0.73	มาก
70	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม	4.18	0.82	มาก	4.39	0.72	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
71	โรงเรียนมีการเผยแพร่กิจกรรมด้านคุณธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ	4.19	0.86	มาก	4.34	0.77	มาก
รวม		4.22	0.85	มาก	4.39	0.74	มาก
<b>3. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง</b>							
72	ผู้บริหารโรงเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.34	0.77	มาก	4.46	0.71	มาก
73	ครูมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.27	0.78	มาก	4.47	0.71	มาก
74	นักเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	4.21	0.75	มาก	4.45	0.70	มาก
75	รอยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้	4.26	0.73	มาก	4.41	0.66	มาก
รวม		4.27	0.76	มาก	4.45	0.69	มาก
<b>4. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น</b>							
76	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	4.30	0.73	มาก	4.45	0.70	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
77	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด ปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติตาม แผนงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.71	มาก	4.44	0.72	มาก
78	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประกาศ เจตนารมณ์ในการร่วมมือกัน พัฒนาโรงเรียนคุณธรรม	4.32	0.70	มาก	4.40	0.74	มาก
รวม		4.30	0.71	มาก	4.43	0.72	มาก
<b>5.นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่าที่นิยมที่พึงประสงค์</b>							
79	นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัต ลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียน คุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไป ปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	4.16	0.73	มาก	4.40	0.73	มาก
80	นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.20	0.74	มาก	4.40	0.73	มาก
81	นักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็น คนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ	4.32	0.76	มาก	4.47	0.73	มาก
82	รอยละของนักเรียนปฏิบัติตนตาม ตัวชี้วัดด้านคุณธรรมตามที่ โรงเรียนกำหนด	4.24	0.73	มาก	4.44	0.69	มาก
รวม		4.23	0.74	มาก	4.43	0.72	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>6.การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม</b>							
83	โรงเรียนมีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน คุณธรรมเป็นของโรงเรียน	4.14	0.78	มาก	4.31	0.77	มาก
84	โรงเรียนมีการรวบรวมผลงานข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้	4.08	0.85	มาก	4.33	0.80	มาก
85	โรงเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร	4.20	0.79	มาก	4.40	0.74	มาก
รวม		4.14	0.81	มาก	4.35	0.77	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.24</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	<b>4.41</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.71) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D.=0.76) มีการประเมินผล ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.=0.77) นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.74) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D.=0.85) และการเมืองดี ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D.=0.81) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D.=0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินความก้าวหน้าของงาน ตามปฏิทินการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D.=0.78)

2. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรมที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D.=0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D.=0.82)

3. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D.=0.75)

4. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D.=0.71)

5. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D.=0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D.=0.73)

6. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการรวบรวมผลงานข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้ ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D.=0.85)

สภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.69) มีการประเมินผล ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.=0.71) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.=0.72) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D.=0.74) และการมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินความก้าวหน้าของงาน ตามปฏิทินการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.72)

2. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรมที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการเผยแพร่กิจกรรมด้านคุณธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D.=0.77)

3. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D.=0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.66)

4. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.=0.74)

5. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ และนักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.=0.73)

6. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.77)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา**

การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Index (PNI<sub>Modified</sub>) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตาราง 18 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1.การวางแผนงานด้านคุณธรรม	4.23	4.41	0.060	1
2.การปฏิบัติงาน	4.30	4.45	0.033	4
3.การนิเทศติดตามงาน	4.22	4.39	0.042	2
4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	4.41	0.041	3

จากตาราง 18 พบว่า การเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ภาพรวมรายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การนิเทศติดตามงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) การปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตาราง 19 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการ  
บริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม

การวางแผนงานด้านคุณธรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1.มีการสร้างการรับรู้ และการ ยอมรับ	4.30	4.45	0.145	1
2.การสร้างครูแกนนำ และ นักเรียนแกนนำ	4.12	4.37	0.062	2
3.การมีแผนพัฒนาคุณธรรม	4.31	4.49	0.042	4
4.การมีโครงการคุณธรรมทั้ง ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน	4.15	4.35	0.048	3
5.การมีกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมเป็นประจำ	4.29	4.42	0.030	6
6.การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ของ โรงเรียนหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม	4.22	4.36	0.033	5

จากตาราง 19 แสดงผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม ค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.030 – 0.145 ข้อที่มีความ  
สำคัญลำดับที่ 1 คือ มีการสร้างการรับรู้ และการยอมรับ (PNI<sub>Modified</sub> =0.145) ลำดับ  
ที่ 2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ (PNI<sub>Modified</sub> =0.062) ลำดับที่ 3 การมี  
โครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน (PNI<sub>Modified</sub> =0.048) ลำดับที่ 4 การมี  
แผนพัฒนาคุณธรรม (PNI<sub>Modified</sub> =0.042) ลำดับที่ 5 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ ของ  
โรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม (PNI<sub>Modified</sub> =0.033) และ ลำดับที่ 6 การมี  
กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ (PNI<sub>Modified</sub> =0.030) ตามลำดับ

ตาราง 20 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1.การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	4.23	4.37	0.0331	2
2.การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม	4.33	4.50	0.040	1
3.ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน	4.40	4.55	0.0327	4
4.มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน	4.26	4.40	0.0328	3
5.มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม	4.30	4.41	0.027	5

จากตาราง 20 แสดงผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน ค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.027 – 0.040 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม (PNI<sub>Modified</sub> =0.040) ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (PNI<sub>Modified</sub> =0.0331) ลำดับที่ 3 มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน (PNI<sub>Modified</sub> =0.0328) ลำดับที่ 4 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน (PNI<sub>Modified</sub> =0.0327)

และลำดับที่ 5 มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ( $PNI_{Modified} = 0.027$ ) ตามลำดับ

ตาราง 21 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการนิเทศติดตามงาน

การนิเทศติดตามงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1.มีการนิเทศติดตามทั้งภายใน และภายนอก	4.18	4.39	0.050	2
2.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.11	4.33	0.054	1
3.มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทั้งองค์กร	4.31	4.44	0.031	4
4.มีกระบวนการขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้ง โรงเรียน	4.27	4.41	0.033	3

จากตาราง 21 แสดงผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการนิเทศติดตามงาน ค่า  $PNI_{Modified}$  อยู่ระหว่าง 0.031 – 0.054 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.054$ ) ลำดับที่ 2 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ( $PNI_{Modified} = 0.050$ ) ลำดับที่ 3 มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน ( $PNI_{Modified} = 0.033$ ) ลำดับที่ 4 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร ( $PNI_{Modified} = 0.031$ ) ตามลำดับ

ตาราง 22 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
1.มีการประเมินผล	4.25	4.43	0.043	3
2.มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้	4.22	4.39	0.039	5
3.พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง	4.27	4.45	0.042	4
4.พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น	4.30	4.43	0.028	6
5.นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์	4.23	4.43	0.047	2
6.การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม	4.14	4.35	0.050	1

จากตาราง 22 แสดงผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.028 – 0.050 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม (PNI<sub>Modified</sub> =0.050) ลำดับที่ 2 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ (PNI<sub>Modified</sub> =0.047) ลำดับที่ 3 มีการประเมินผล (PNI<sub>Modified</sub> =0.043) ลำดับที่ 4 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง (PNI<sub>Modified</sub> =0.042) ลำดับที่ 5 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> =0.039) และลำดับที่ 6 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น (PNI<sub>Modified</sub> =0.028) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำผลวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียง



ค่าคะแนน  $PNI_{modified}$  ที่มีคะแนนสูงสุดสองลำดับแรกในแต่ละด้านเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยเรียงจากมากไปน้อย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.การวางแผนงานด้านคุณธรรม
  - ลำดับที่ 1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ
  - ลำดับที่ 2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ
- 2.การนิเทศติดตามงาน
  - ลำดับที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  - ลำดับที่ 2 การนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก
- 3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - ลำดับที่ 1 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม
  - ลำดับที่ 2 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์
- 4.การปฏิบัติงาน
  - ลำดับที่ 1 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม
  - ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

#### **ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา**

ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ทุกด้านและเลือกรายด้านย่อยที่มีค่าคะแนน  $PNI_{modified}$  ที่มีคะแนนสูงสุดสองลำดับแรกในแต่ละด้านเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยเรียงจากมากไปน้อย จากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ปรากฏผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

##### **1.การวางแผนงานด้านคุณธรรม**

- ลำดับที่ 1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการสร้างการรับรู้และการยอมรับ ปรากฏผลดังนี้

- 1) ผู้บริหารมีการประชุมและอบรมครูเพื่อให้เข้าใจเป้าหมายหลัก 3 เสาหลัก 5 กลยุทธ์ตามแนวทางของโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา
- 2) ใช้การสื่อสารทำความเข้าใจในช่องทางที่หลากหลาย การสร้างคลังข้อมูลคู่มือ เช่น ทำเป็นคู่มือ จัดทำเว็บไซต์ สื่อดิจิทัลต่าง ๆ การเผยแพร่ป้ายประชาสัมพันธ์
- 3) ผู้บริหารต้องนำหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ มีการประชุมวางแผน ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) เข้ามาแสดงความคิดเห็น มีการ PLC กันอย่างสม่ำเสมอ
- 4) ใช้วิธีการตามแนวทางประชาธิปไตยและลงมติตามเสียงส่วนใหญ่วางร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับ
- 5) มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติ และตัวชี้วัดการประเมิน เชื่อมโยงโครงการและแผนงานของโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษร
- 6) ใช้การระเบิดจากข้างใน เริ่มจากห้องเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ โดยให้ครูรับรู้และยอมรับตระหนักถึงผลดีให้เกิดที่ห้องเรียน แล้วให้ครูขยายผลโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ใช้ความสมัครใจ ไม่ใช้การบังคับให้ทำ สร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญเห็นคุณค่าของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ผู้บริหารมีการประชุมและอบรมครูเพื่อให้เข้าใจเป้าหมายหลัก 3 เสาหลัก 5 กลยุทธ์ตามแนวทางของโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา การสร้างคลังข้อมูล เช่น ทำเป็นคู่มือ จัดทำเว็บไซต์ ทำเป็นลายลักษณ์อักษรในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน มีการ PLC กันอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องนำหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติโดยเฉพาะครู มีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยใช้การประชุมวางแผนร่วมกันให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) เข้ามาแสดงความคิดเห็นด้วย รวมไปถึงการให้ศึกษาจากเอกสาร

ตำรา สื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน เสือกวิธีการตามแนวทางประชาธิปไตย และลงมติตามเสียงส่วนใหญ่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรมีการนำการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมให้เป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติ และตัวชี้วัดการประเมิน โดยใช้การมีส่วนร่วม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจมีการสื่อสารกันภายในโรงเรียนผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนักต่อเป้าหมายและแนวทางของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมให้ทุกฝ่ายรู้และเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องเปิดรับวิธีการพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมให้ครูยอมรับด้วยเช่นกัน ใช้วิธีการที่หลากหลายและสร้างสรรค์...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารมีการสื่อสารในหลาย ๆ ช่องทาง เช่น การประชุมเสียงตามสายในโรงเรียน เวทีหน้าเสาธง สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ ไปสเตอร์บอร์ด ป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการสื่อสารให้ทุกคนทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...กระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมโดยเชื่อมโยงโครงการและแผนงานของโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษร และชี้แจงผลดีของการดำเนินงาน เพื่อให้เห็นข้อดีลดกระแสการต่อต้านและความเข้าใจผิดของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรเริ่มจากการแยกตามห้องเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ หรือการระเบิดจากข้างใน โดยให้ครูรับรู้และยอมรับตระหนักถึงผลดีของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมให้เกิดที่ห้องเรียน แล้วให้ครูขยายผลโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการเข้าค่ายคุณธรรม เป็นต้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักและการยอมรับจากทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียน รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา พัฒนา และส่งเสริม หาแนวทางปฏิบัติร่วมกันโดยเริ่มจากการสำรวจปัญหา และพฤติกรรมคุณธรรมเป้าหมายที่ต้องการให้เกิด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรเริ่มต้นการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เน้นไปที่การได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนโดยสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับให้ทำ สร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญเห็นคุณค่าของการพัฒนาคุณธรรมให้นักเรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมแรงร่วมใจกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีการระดมสมองเพื่อกำหนดกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม รวมถึงกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์สู่การปฏิบัติเพื่อจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายจะได้รับรู้และเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

## ลำดับที่ 2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ปรากฏผลดังนี้

- 1) คัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาประพฤติตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ส่งเสริมกระบวนการทำงานโดยผ่านกิจกรรมสถานักเรียน
- 2) มีการอบรมครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำโดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มีการสร้างครูแกนนำ นักเรียนแกนนำสลับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อให้สามารถทดแทนกันได้ เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมเกิดความต่อเนื่อง

4) ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำมีความสามารถสื่อสาร ถ่ายทอด ขยายผล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

5) ครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำมีจำนวนเพียงพอเหมาะสมต่อนักเรียนทั้งโรงเรียน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ผู้บริหารต้องแต่งตั้งครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ให้เป็นคณะทำงาน และกำหนดขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีคู่มือการปฏิบัติงาน มีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการนิเทศติดตาม และการประเมินผล

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...เริ่มจากการที่ผู้บริหารคัดเลือกครูแกนนำที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำจากนั้นส่งครูเข้าร่วมอบรมการพัฒนาต้านโรงเรียนคุณธรรม หลังจากนั้นจึงให้ครูแกนนำกลับมาขยายผลให้กับครูท่านอื่น ๆ และร่วมกันคัดเลือกนักเรียนแกนนำที่มีพฤติกรรมที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ให้เป็นนักเรียนแกนนำเพื่อช่วยขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานด้านโรงเรียนร่วมกันทุกภาคส่วนรวมถึงมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนครูแกนนำ นักเรียนแกนนำให้ได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารมีการคัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำสูง แล้วให้ครูแกนนำไปอบรมเพื่อมาขยายผลถ่ายทอดให้แก่ครูท่านอื่น จากนั้นจึงให้ครูแกนนำอบรมนักเรียนแกนนำต่ออีกทอดหนึ่ง มีการจัดอบรมครูและนักเรียนแกนนำโดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องไม่ขาดตอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนมีการกำหนดบุคคลให้เป็นแกนนำ ทั้งครู และนักเรียน ที่มีความรู้ ความประพฤติเหมาะสม เป็นต้นแบบที่ดีในการมีคุณธรรมจริยธรรม และส่งไปอบรมให้มีความเข้าใจ และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องสร้างแกนนำรุ่นใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม โดยต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสา มีความมุ่งมั่น

มีภาวะผู้นำ และเชื่อมั่นในแนวทางของโรงเรียนคุณธรรม มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารขยายผลได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีได้ และต้องกำหนดให้มีการพัฒนาครูแกนนำ นักเรียนแกนนำอยู่เสมอ รวมไปถึงมีการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำรุ่นใหม่ ๆ หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไป...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารคัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีความพร้อมและสมัครใจในการทำงานจิตอาสา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการอบรม การเข้าค่ายคุณธรรมให้พัฒนาศักยภาพ และจำนวนครูแกนนำ นักเรียนแกนนำต้องเพียงพอทั้งด้านปริมาณจำนวนคน และคุณภาพของตัวแกนนำเอง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารมีกระบวนการคัดเลือกครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ โดยเน้นให้เกิดตัวแบบในการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ให้แก่กันและกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีภาวะผู้นำ ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมทั้งโรงเรียน สำหรับนักเรียนส่งเสริมกระบวนการทำงานโดยผ่านกิจกรรมสภานักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนต้องมีกระบวนการและข้อปฏิบัติ กฎเกณฑ์ในการคัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการนำความรู้มาขยายผลมีภาวะผู้นำในตัวเอง และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้อาจจะใช้กิจกรรมการเลือกตั้งสภานักเรียนเพื่อคัดเลือกนักเรียนแกนนำ และให้ครูเลือกแกนนำกันเองเพื่อให้เกิดการยอมรับในตัวบุคคล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องแต่งตั้งครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ให้เป็นคณะทำงาน และกำหนดขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีคู่มือการปฏิบัติงาน มีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อใช้ในการนิเทศติดตาม และการประเมินผล โดยให้ครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำเป็น กลไกในการขับเคลื่อนการบริหารงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการคัดเลือกครูแกนนำและ นักเรียนแกนนำรวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู และ กระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนให้ได้ผลดี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

## 2. การนิเทศติดตามงาน

### ลำดับที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรากฏผลดังนี้

- 1) ใช้กระบวนการ PLC เป็นประจำรวมถึงการถอดบทเรียนจากโครงการคุณธรรมที่ดีเด่น มีการสร้างประเด็นท้าทาย และเลือกมาเป็นต้นแบบ และสร้างให้เป็น โมเดลของโรงเรียน
- 2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนกันทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียนระหว่างโรงเรียน หรือระดับภูมิภาค ระดับประเทศ
- 3) การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ เช่น การประชุมทางไกล หรือการนำองค์ความรู้ สารสนเทศไปไว้ในเว็บไซต์ หรือ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงานที่สนใจมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์ การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ
- 4) นำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนอื่น หรือหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้
- 5) โรงเรียนควรจัดทำฐานข้อมูลการบริหารโรงเรียนคุณธรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับหน่วยงานหรือผู้สนใจที่จะมาศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ใช้กระบวนการ PLC เป็นประจำรวมถึงการถอดบทเรียน จากโครงการคุณธรรมที่ดีเด่น มีการสร้างประเด็นท้าทาย และเลือกมาเป็นต้นแบบ และ สร้างให้เป็น โมเดลของโรงเรียน โดยเน้นโครงการที่ตัวนักเรียนได้มีส่วนร่วมคิดและลงมือทำ ด้วยตนเองตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมให้มีการศึกษา ดูงานนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้มีการจัดเวที แลกเปลี่ยนกันทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน ให้เกิดการพัฒนาตนเองในด้าน กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการ PLC กันภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน โดยต้องส่งเสริมทั้งครู และนักเรียนให้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของ ตนเอง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน รวมถึงการไปจัดนิทรรศการ การเข้าร่วมกิจกรรม เวทีเสวนาต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สนใจนำข้อมูล สารสนเทศ แนวทางการปฏิบัติที่ได้ผลไปประยุกต์ใช้ได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม จัดทำ เอกสารเผยแพร่ และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานด้านคุณธรรม ผู้บริหาร ครู และนักเรียนนำผลงานไปจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้ง ภายในและนอกโรงเรียน สนับสนุนให้มีการไปศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรม หรือเปิดโอกาส ให้ผู้ที่สนใจเข้ามาศึกษาดูงานในโรงเรียนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งเชิงรุก และรับ...”



(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมถึงการส่งเสริมให้ครู และนักเรียนได้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกโรงเรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ เช่น การประชุมทางไกล หรือการนำองค์ความรู้ สารสนเทศไปไว้ในเว็บไซต์ หรือ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานที่สนใจมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหาร และครูแกนนำเข้ารับการอบรมกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ตามแนวทางโครงการกองทุนการศึกษา หรือการไปดูงานถ้าครูเข้าใจก็จะขยายผลให้กับเด็กนักเรียนได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการไปศึกษาดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ เพื่อนำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนอื่น หรือหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้ และหากมีองค์ความรู้เทคนิคการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมใหม่ ๆ ก็นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อเป็นการนำไปปรับปรุงเป็นบทเรียนให้โรงเรียนอื่นใช้เป็นแบบอย่างพึงระวังในการดำเนินงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรจัดทำฐานข้อมูลการบริหารโรงเรียนคุณธรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับหน่วยงานหรือผู้สนใจที่จะมาศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของตนเอง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรกำหนดให้มีการเยี่ยมชมโครงการคุณธรรมซึ่งกันและกัน อาจจะจัดเป็นการเปิดบ้านโครงการคุณธรรม หรือตลาดนัดโครงการคุณธรรมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการขยายผลไปสู่ชุมชน หรือโรงเรียนใกล้เคียง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

## ลำดับที่ 2 การนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านมีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ปรากฏผลดังนี้

1) วางแผนการบริหารงานกำหนดปฏิทินการติดตามงานโดยมุ่งเน้นการนิเทศภายใน และนำข้อเด่น ข้อด้อยมาถอดองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ใช้ครูแกนนำเป็นผู้นิเทศ การสร้างผู้นิเทศจิตอาสา เป็นกลุ่มคณะผู้บริหารทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงาน สะท้อนสภาพการดำเนินงานและช่วยแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

2) การนิเทศภายนอกผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์จากต้นสังกัด นิเทศอาสาจากมูลนิธิยุวพัฒน์ รวมถึงอาสาสมัครจากโครงการกองทุนการศึกษา ตลอดจนการเข้าร่วมประเมิน เช่น โรงเรียนคุณธรรม 5 ดาวของ สพฐ.

3) ควรใช้หลักการกัลยาณมิตร เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการนิเทศทั้งภายในและภายนอก โดยต้องมีการบันทึกผลการนิเทศเพื่อนำไปประชุมหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาระหว่างการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

5) มีการจัดตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษารวมถึงเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน กำหนดเป้าหมายและระยะเวลา ให้ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการนิเทศเพื่อให้มีมุมมองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

6) และใช้การ Coaching ให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงาน สร้างระบบการนิเทศติดตามภายในที่มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลและทำอย่างต่อเนื่องโดยนำหลักการวงจรคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...เริ่มจากการวางแผนการบริหารงานโดยมุ่งเน้นการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ และนำข้อเด่น ข้อด้อยมาถอดองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน มีการใช้การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่เกิดจากปัญหาจริงและมุ่งเน้นไปที่การ

แก้ปัญหาของผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและด้านพฤติกรรม ส่วนการนิเทศภายนอกผู้บริหาร ต้องให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศจากภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์จากต้นสังกัด นิเทศอาสา จากมูลนิธิยุวพัฒน์ รวมถึงอาสาสมัครจากโครงการกองทุนการศึกษา ตลอดจนการเข้าร่วมประเมินโรงเรียนคุณธรรม 5 ดาวของ สพฐ....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรใช้หลักการกัลยาณมิตรประเมินให้เกิดขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน นำจุดเด่นจุดด้อยมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การนิเทศ ภายในใช้ครูแกนนำมาเป็นผู้นิเทศอย่างสม่ำเสมอ การนิเทศภายนอกผู้บริหารต้องประสาน หน่วยงานภายนอก เช่น มูลนิธิยุวพัฒน์ อาสาสมัครโครงการกองทุนการศึกษา ประจำจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ให้มีการนิเทศติดตามเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการนิเทศทั้งภายในและภายนอก โดยต้องมีการบันทึกผลการนิเทศเพื่อนำไปประชุมหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหา ะหว่างการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...มีการจัดตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ให้ คำปรึกษา รวมถึงเป็นที่เลี้ยงส่งงาน กำหนดเป้าหมายและระยะเวลา ให้ชุมชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการนิเทศเพื่อให้มีมุมมองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยการสร้างความเข้มแข็งของ ระบบการนิเทศติดตามจากภายใน เช่น การสร้างผู้นิเทศจิตอาสา เป็นกลุ่มคณะผู้บริหาร ทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงาน สะท้อนสภาพการดำเนินงานและช่วยแก้ไข้ปัญหา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดการติดตามนิเทศงาน ในระหว่าง การดำเนินงานและควรมีการนิเทศเป็นระยะ ๆ มีผู้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศติดตามงาน สอนงาน ให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร และต้องมีการสะท้อนปัญหาและปรับปรุง การดำเนินงานทันทีและให้ดีขึ้นตลอดเวลา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีการนิเทศติดตามงานทั้งภายใน และภายนอกให้การทำงานสอดคล้องประสานกัน มุ่งเน้นการให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...การนิเทศภายในเน้นให้ครูสังเกตพฤติกรรมนักเรียน และ นิเทศห้องเรียนและมีการบันทึกผลการนิเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน การนิเทศ จากภายนอกผู้บริหารต้องประสานหน่วยงานภายนอกให้เข้ามานิเทศเป็นประจำ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศติดตามกระบวนการ บริหารงานโรงเรียนคุณธรรมในทุกชั้นตอนรวมถึงเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการ เป็นผู้นิเทศ และสนับสนุนให้มีการนิเทศจากภายนอกโดยหน่วยงานที่หลากหลายจากนอก โรงเรียน และต้องกำหนดให้มีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ และยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนการนิเทศให้เป็นการ นิเทศแบบกัลยาณมิตร ควรกำหนดบุคคล และปฏิทินในการนิเทศอย่างชัดเจน และใช้การ Coaching ให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรสร้างระบบการนิเทศติดตามภายในที่มี แผนการดำเนินการที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลและทำอย่าง ต่อเนื่องโดยนำหลักการวงจรคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

### 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 1 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการ

พัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ปรากฏผลดังนี้

- 1) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการ PLC การถอดบทเรียนจากโครงการคุณธรรมที่โดดเด่น และสร้างให้เป็นนวัตกรรมของโรงเรียน โดยเน้นโครงการที่ตัวนักเรียนได้มีส่วนร่วมคิดและลงมือทำด้วยตนเองตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 2) โรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ทดแทนหรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ครูแกนนำต้องมีการทำงานแบบ Buddy ใช้เทคโนโลยี วิดีทัศน์ หรือนวัตกรรม ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนางานด้านคุณธรรม มีการจัดทำห้องศูนย์การเรียนรู้ หรือห้องสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน
- 3) ผู้บริหารต้องสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารโรงเรียนคุณธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
- 4) ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้หลักการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรม
- 5) ผู้บริหารและครูต้องปรับตัวเปิดใจยอมรับวิธีการใหม่ ๆ มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้การคิดเชิงระบบ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการ PLC การถอดบทเรียนจากโครงการคุณธรรมที่โดดเด่น และสร้างให้เป็นนวัตกรรมของโรงเรียน โดยเน้นโครงการที่ตัวนักเรียนได้มีส่วนร่วมคิด เพื่อให้ให้นักเรียนได้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ความรู้ของโรงเรียนเอง มีการทำวิจัยทั้งในระดับชั้นเรียน และโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้เป็นนวัตกรรม มีการจัดการองค์ความรู้และนำมาปฏิบัติสม่ำเสมอ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ทดแทนหรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ครูแกนนำต้องมีการทำงานแบบ Buddy เพื่อเป็นการถ่ายโอนความรู้กรณีมีการย้าย หรือเกษียณอายุราชการ ใช้เทคโนโลยี วิดีทัศน์ หรือนวัตกรรม ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนางานด้านคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนต้องมีการจัดระบบองค์ความรู้และมีเอกสาร ร่องรอยทั้งในรูปแบบของกระดาษ และไฟล์ หรือคลังข้อมูล มีการจัดทำห้องศูนย์การเรียนรู้ หรือห้องสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารโรงเรียน คุณธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีการถอดบทเรียน หรือสังเคราะห์ องค์ความรู้โดยเฉพาะโครงการคุณธรรมที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม และมีการ เผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ให้คนที่สนใจนำไปใช้ต่อ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้หลักการทบทวน หลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จ และปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรมในที่สุด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ใช้หลักการ ทำซ้ำ ย้ำ ทวนจนเกิดเป็นองค์ความรู้และ วัฒนธรรมองค์กร มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรู้สึกว่าการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมเป็นเรื่องปกติที่อยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาาร่วมกับนักเรียน ใช้การวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมผ่านโครงการ เช่น การฝึกเด็กให้มี พฤติกรรมที่ดีผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ให้นักเรียนได้ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...สร้างองค์ความรู้จากการทำโครงการเนื่องจากโครงการ คุณธรรมเกิดจากการนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียนมาออกแบบ โครงการคุณธรรมแต่ ละโครงการมีจุดเด่นและมีความหลากหลายของการดำเนินงานที่น่าสนใจผลจากการทำ โครงการคุณธรรม จริยธรรมทำให้ได้องค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถนำไปต่อยอดใน

การพัฒนาความดีของนักเรียนได้จริง จึงควรมีการรวบรวม สังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อให้ครูนักเรียนรุ่นใหม่ ตลอดจนครูเครือข่ายได้ศึกษาเรียนรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารและครูต้องปรับตัวเปิดใจยอมรับวิธีการใหม่ ๆ มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้การคิดเชิงระบบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่จะนำมาสู่การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ตลอดจนการประเมินผลการใช้นวัตกรรมว่าสามารถใช้ได้ผลหรือไม่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

ลำดับที่ 2 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านนักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ ปรากฏผลดังนี้

1) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รวมถึงการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสมรรถนะของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21

2) ปลูกฝังให้กับนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ให้มีต้นแบบที่ดีทั้งตัวผู้บริหารเอง ครู ชุมชน นักเรียนแกนนำ หรือรุ่นพี่ กระบวนการบริหารต้องกระตุ้นให้ทุกคนเชื่อว่าเด็กดีสร้างได้ และนำโครงการคุณธรรมมาเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังให้กับนักเรียน

3) ต้องมีการสรุปประเมินผลพฤติกรรมของนักเรียนเป็นระยะทั้งก่อนระหว่าง และหลังดำเนินการเพื่อตรวจสอบและวัดผลความก้าวหน้าในด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือกำหนดกิจกรรมที่สามารถทำให้นักเรียนเป็นคนดีได้ ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ใช้การประเมินตามสภาพจริง

4) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในการพัฒนานักเรียนด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาพฤติกรรมเชิงลบของนักเรียน และใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับครูคนอื่นในโรงเรียนนำไปแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน

5) โรงเรียนต้องกำหนดกิจกรรมและการสอนที่เป็นการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน รวมไปถึงการประเมินผลด้านพฤติกรรมของนักเรียนทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังจากจบการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารงาน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ประกอบไปด้วย 2 มิติ คือ การบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหาร และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รวมถึงการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสมรรถนะของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ต้องมุ่งเน้นการปลูกฝังให้กับนักเรียนตั้งแต่ต้นให้มีความรู้สึที่ดีต่อโรงเรียน ให้มีต้นแบบที่ดี ทั้งตัวผู้บริหารเอง ครู ชุมชน นักเรียนแกนนำ หรือรุ่นพี่ กระบวนการบริหารต้องกระตุ้นให้ทุกคนเชื่อว่าเด็กดีสร้างได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ต้องมีการสรุปประเมินผลพฤติกรรมของนักเรียนเป็นระยะ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการเพื่อตรวจสอบและวัดผลความก้าวหน้าในด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือกำหนดกิจกรรมที่สามารถทำให้นักเรียนเป็นคนดีได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในการพัฒนานักเรียนด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาพฤติกรรมเชิงลบของนักเรียน และใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนนำไปแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...มีการรับฟังความคิดเห็น ระดมสมองหาปัญหาที่มีความสำคัญเร่งด่วนเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียนที่เป็นปัญหา ตลอดจนหาแนวทางแก้ไข ผ่านการสอดแทรกบูรณาการในการสอนในชั้นเรียน และกิจกรรมโครงการคุณธรรมต่าง ๆ มีการตั้งเป้าหมายทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพและประเมินผลสำเร็จอยู่เสมอ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)



“...โรงเรียนมีการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นคุณธรรมเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดขึ้นจากการกำหนดปัญหา รวมถึงการประเมินผลจากพฤติกรรมของนักเรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนคุณธรรมโดยบูรณาการกิจกรรมเข้ากับกิจกรรมปกติของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้เป็นวิถีชีวิต จะช่วยให้ปลูกฝังนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกวัน เป็นการฝึก ซ้ำ ย้ำทวน จนนักเรียนเกิดเป็นนิสัยที่ดี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ต้องส่งเสริมให้เกิดการปลูกฝังนักเรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ลูกเสือ วันสำคัญต่าง ๆ รวมถึงระหว่างการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อให้ นักเรียนค่อย ๆ ซึมซับไม่เน้นการลงโทษ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่สอดแทรกการปรับพฤติกรรมนักเรียนให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มมากขึ้น และต้องกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินผลพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และการประเมินตามสภาพจริง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรมีการประเมินผลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และการประเมินตามตัวชี้วัดคุณธรรมเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดขึ้น และนำผลการประเมินไปสู่การแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน และนำไปกำหนดกิจกรรม มีการสรุปเป็นสารสนเทศให้สามารถนำมาใช้งานได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดกิจกรรมที่เป็นการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน รวมไปถึงการประเมินผลด้านพฤติกรรมของนักเรียน ทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังจากจบการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

#### 4. การปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 1 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ปรากฏผลดังนี้

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนด้านกายภาพ เน้นที่ความสะอาด สวยงามอาคารสถานที่ มีอุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ใช้หลักการ 5 ส. สร้างสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน วัด (บวร บ้าน, วัด และโรงเรียน) ทั้งระบบ

2) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศของการร่วมมือกัน และให้เกียรติกัน เคารพกัน อยู่แล้วมีความสุข

3) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนให้ครูนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ เช่น การเสริมแรงคนที่ทำดี การใช้วินัยเชิงบวก และหลีกเลี่ยงการลงโทษที่รุนแรงและเกินกว่าเหตุ

4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักจิตวิทยาเช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือนำทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ของ Kohlberg มาประยุกต์ใช้

5) ผู้บริหาร และครูเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในโรงเรียนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่น การยิ้ม โหว่ ทักทายกัน

6) มีข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ปฏิบัติตนได้ถูกต้องเมื่อเข้ามาในโรงเรียน ให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัย สบายใจ ผู้บริหาร และครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมุ่งเน้นกระบวนการบริหารงานด้านคุณธรรมในโรงเรียนโดยใช้กิจกรรมส่งเสริมความดี ตั้งแต่หน้าประตูโรงเรียนที่นักเรียนเข้ามาเรียนในโรงเรียนตลอดจนกลับถึงบ้าน ควรให้ผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ให้นักเรียนถอด

บทเรียนคุณธรรมอัตลักษณ์ของครอบครัวตนเอง ต้องสร้างสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน วัด (บวร บ้าน, วัด และโรงเรียน) ทั่วทั้งระบบ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้เด็กเรียนรู้ ต้องเน้นที่ความสะอาด สวยงาม มีครูที่ดี มีผู้บริหารที่ดี โดยให้เกิดทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ทุกคนที่เข้ามาในโรงเรียนต้องเกิดความสุข มีอุปกรณ์ สื่อพร้อม ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งด้านบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรมีการสำรวจตรวจสอบ และกำหนดปฏิทินในการดูแลซ่อมแซมอาคารสถานที่ และนำหลักการ 5 ส. มาใช้ ด้านจิตวิทยาควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติของครู นักเรียนในโรงเรียนว่าสิ่งไหนควรปฏิบัติ และสิ่งไหนไม่ควรปฏิบัติ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณรวมถึงการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาและปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้สวยงามพร้อมใช้งาน บรรยากาศด้านจิตวิทยาต้องใช้หลักจิตวิทยาให้ครูใช้กับนักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีโครงสร้างพื้นฐานอาคารสถานที่เพียงพอพร้อมใช้งาน และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศของการร่วมมือกัน และให้เกียรติกัน เคารพกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องบริหารงานให้มีทรัพยากรเพียงพอในการนำงบประมาณมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนให้ครูนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ เช่น การเสริมแรงคนที่ทำดี การใช้วินัยเชิงบวก และหลีกเลี่ยงการลงโทษที่รุนแรงและเกินกว่าเหตุ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เรียน เป็นสำคัญ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ตามพัฒนาการของเด็กแต่ละช่วงวัย หลีกเลี่ยงการ ลงโทษที่รุนแรงและไม่มีเหตุผล ใช้หลักจิตวิทยาเช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือนำ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ของ Kohlberg มาประยุกต์ใช้ให้ตรงตามความต้องการและ พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กแต่ละชั้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่ดีทางจิตวิทยา โดยผู้บริหาร และครูเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในโรงเรียนให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่น การยิ้ม ไหว้ ทักทายกัน และมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเด็กเป็น รายบุคคลที่มีปัญหาด้านพฤติกรรมโดยอาศัยหลักการทางจิตวิทยา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนต้องมีบรรยากาศที่อยู่แล้วมีความสุข ไม่มีการ ทะเลาะเบาะแว้งกัน มีข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ครู นักเรียนผู้ปกครอง ปฏิบัติตนได้ถูกต้องเมื่อเข้ามาในโรงเรียน ให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัย สบายใจ ผู้บริหาร และ ครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ด้านบรรยากาศทางกายภาพโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูและ นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่ช่วยกันโดยวิธีต่าง ๆ เช่นกำหนดพื้นที่หรือโซนให้ช่วยดูแล ทำความสะอาดเพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน บรรยากาศด้านจิตวิทยาต้องนำ โครงการคุณธรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การยิ้ม ไหว้ ทักทาย การพูดจาไพเราะ การไม่กลั่นแกล้งกัน หรือกิจกรรมที่เริ่มสร้างความสามัคคีในหมู่คณะมา ปฏิบัติ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนสะอาดร่มรื่น ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน อาคารสถานที่เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ไม่มีสิ่งรบกวน บรรยากาศ ด้านจิตวิทยาต้องเสริมสร้างให้มีความรักความสามัคคี กำหนดมาตรการในการป้องกันการ กลั่นแกล้งบูลลี่กัน รวมถึงกิจกรรมที่เป็นการฝึกฝนการแสดงออกที่ช่วยเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

## ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ปรากฏผลดังนี้

1) มีการเผยแพร่ความดีในทุก ๆ ช่องทางเพื่อให้องค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมไม่ว่าการระดมทรัพยากรต่าง ๆ หรือองค์ความรู้ให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์คนดีร่วมกัน

2) ผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการสร้างเครือข่ายทั้งระหว่างโรงเรียนด้วยกัน และบุคคล หรือองค์กรภายนอกทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ

3) ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) คณะกรรมการสถานศึกษา และมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายเข้าใจในสิ่งที่โรงเรียนกำลังดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยดึงผู้ปกครอง และชุมชน ครูภูมิปัญญาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านคุณธรรม

4) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ เป็นมือประสานสิบทิศ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีธรรมมาภิบาลบริหารงานด้วยความโปร่งใส จะทำให้เกิดความศรัทธา

5) ผู้บริหารและครูต้องให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง รับผิดชอบต่อบริการชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน

6) ผู้บริหารและโรงเรียน รวมไปถึงครูต้องมีความแน่วแน่จริงจังในการสร้างคนดีให้กับสังคม เพื่อให้หน่วยงานหรือเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมถึงการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ให้ผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ให้นักเรียน

ถอดบทเรียนคุณธรรมอัตลักษณ์ของครอบครัวตนเองออกมาเพื่อส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ต้องสร้างสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน วัด (บวร บ้าน วัด และโรงเรียน) ทัวทั้งระบบ รวมถึงการเผยแพร่ความดีในทุก ๆ ช่องทางเพื่อให้องค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐ

และเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมไม่ว่าการระดมทรัพยากรต่าง ๆ หรือองค์ความรู้ ให้เกิดความ  
ร่วมมือสร้างสรรค์คนดีร่วมกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาค  
ส่วนไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายช่วยกันขับเคลื่อนงาน  
ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม มีการสร้างเครือข่ายทั้งระหว่าง  
โรงเรียนด้วยกัน และบุคคล หรือองค์กรภายนอกทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความดี ในช่องทางต่าง ๆ  
เพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเห็นความตั้งใจและความสำคัญอยากเข้ามามีส่วน  
ร่วมและสนับสนุนในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-  
Based Management) โดยดึงผู้ปกครอง และชุมชน ครูภูมิปัญญาเข้ามามีส่วนร่วมในการ  
บริหารงานด้านคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องมีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ เป็นมือประสานสิบ  
ทิศ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีธรรมมาภิบาลบริหารงานด้วยความโปร่งใส  
จะทำให้เกิดความศรัทธาและมีผู้เข้ามาเป็นเครือข่ายมากขึ้น...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนควรมีการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมทุก  
ภาคส่วนผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายเข้าใจในสิ่งที่โรงเรียน  
กำลังดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์)

“...โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายโดยการทำบันทึกข้อตกลง  
ความเข้าใจร่วมกัน (MOU) เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมถึงการเป็นพันธมิตรที่ดีต่อกันใน  
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารต้องนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานโดยเริ่มจากชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ามาสนับสนุนกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ให้เข้ามามีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารและครูต้องให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง รับผิดชอบต่อชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารควรดึงพลังแนวร่วมจากชุมชน ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเรียนรู้ในท้องถิ่นโดยเฉพาะตัวแบบที่เป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้เข้ามาร่วมดำเนินการ รวมถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนคุณธรรมโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องเพื่อเป็นแนวร่วมในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)

“...ผู้บริหารและโรงเรียน รวมไปถึงครูต้องมีความแน่วแน่จริงจังในการสร้างคนดีให้กับสังคม เพื่อให้หน่วยงานหรือเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมถึงการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์)







## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ตอนที่ 1

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามชนิดสนงคู้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติ 3) การนิเทศติดตามงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.35
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนกองทุนการศึกษาโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผล

ผลการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.91$ , S.D.=0.28) รองลงมาเป็นด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.87$ , S.D.=0.35) ด้านการนิเทศติดตามงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.85$ , S.D.=0.37) และการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ

2. ข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.=0.80) และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริง ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D.=0.78) รองลงมาเป็น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D.=0.78) จากนั้นเป็น ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D.=0.81) และสุดท้ายเป็น ด้านการนิเทศติดตามงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D.=0.83)

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.=0.80) และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D.=0.73)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกหัวข้อ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นโดยการเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การนิเทศติดตามงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) การปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.2 ผลจากการจัดลำดับรายด้าน การจัดลำดับความต้องการจำเป็นกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าคะแนน PNI<sub>modified</sub> ที่มีคะแนนสูงสุดสองลำดับแรกในแต่ละด้านเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยเรียงจากมากไปน้อย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 3.2.1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม

ลำดับที่ 1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ

ลำดับที่ 2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ

### 3.2.2 การนิเทศติดตามงาน

ลำดับที่ 1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ลำดับที่ 2 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก

### 3.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 1 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม

จริยธรรม

ลำดับที่ 2 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

### 3.2.4 การปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 1 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝัง

คุณธรรม

ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

4. แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 4.1 การวางแผนงานด้านคุณธรรม

#### 4.1.1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ

- 1) ผู้บริหารมีการประชุมและอบรมครูเพื่อให้เข้าใจเป้าหมายหลัก 3 เสาหลัก 5 กลยุทธ์ตามแนวทางของโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา
- 2) ใช้การสื่อสารทำความเข้าใจในช่องทางที่หลากหลาย การสร้างคลังข้อมูลคู่มือ เช่น ทำเป็นคู่มือ จัดทำเว็บไซต์ สื่อดิจิทัลต่าง ๆ การเผยแพร่ป้ายประชาสัมพันธ์
- 3) ผู้บริหารต้องนำหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ มีการประชุมวางแผน ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) เข้ามาแสดงความคิดเห็น มีการ PLC กันอย่างสม่ำเสมอ

- 4) ใช้วิธีการตามแนวทางประชาธิปไตยและลงมติดำเนินการเสียงส่วนใหญ่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับ
- 5) มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติ และตัวชี้วัดการประเมิน เชื่อมโยงโครงการและแผนงานของโรงเรียนให้เป็นลายลักษณ์อักษร
- 6) ใช้การระเบิดจากข้างใน เริ่มจากห้องเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ โดยให้ครูรับรู้และยอมรับตระหนักถึงผลดีที่เกิดขึ้นที่ห้องเรียน แล้วให้ครูขยายผลโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ใช้ความสมัครใจ ไม่ใช้การบังคับให้ทำ สร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญเห็นคุณค่าของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

#### 4.1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ

- 1) คัดเลือกครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาประพฤติตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ส่งเสริมกระบวนการทำงานโดยผ่านกิจกรรมสภานักเรียน
- 2) มีการอบรมครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำโดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มีการสร้างครูแกนนำ นักเรียนแกนนำสับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อให้สามารถทดแทนกันได้ เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมเกิดความต่อเนื่อง
- 4) ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำมีความสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดขยายผล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
- 5) ครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำมีจำนวนเพียงพอเหมาะสมต่อนักเรียนทั้งโรงเรียน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ผู้บริหารต้องแต่งตั้งครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ให้เป็นคณะทำงาน และกำหนดขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีคู่มือการปฏิบัติงาน มีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการนิเทศติดตาม และการประเมินผล

#### 4.2 การนิเทศติดตามงาน

#### 4.2.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- 1) ใช้กระบวนการ PLC เป็นประจำรวมถึงการถอดบทเรียนจากโครงการคุณธรรมที่ดีเด่น มีการสร้างประเด็นท้าทาย และเลือกมาเป็นต้นแบบ และสร้างให้เป็นโมเดลของโรงเรียน
- 2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนกันทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียนระหว่างโรงเรียน หรือระดับภูมิภาค ระดับประเทศ
- 3) การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ เช่น การประชุมทางไกล หรือการนำองค์ความรู้ สารสนเทศไปไว้ในเว็บไซต์ หรือ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานที่สนใจมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์ การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ
- 4) นำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนอื่น หรือหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้
- 5) โรงเรียนควรจัดทำฐานข้อมูลการบริหารโรงเรียนคุณธรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับหน่วยงานหรือผู้สนใจที่จะมาศึกษาดูงาน หรือการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จ

#### 4.2.2 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก

- 1) วางแผนการบริหารงานกำหนดปฏิทินการติดตามงานโดยมุ่งเน้นการนิเทศภายใน และนำข้อเด่น ข้อด้อยมาถอดองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ใช้ครูแกนนำเป็นผู้นิเทศ การสร้างผู้นิเทศจิตอาสา เป็นกลุ่มคณะผู้บริหาร ทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงาน สะท้อนสภาพการดำเนินงานและช่วยแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ
- 2) การนิเทศภายนอกผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศจากภายนอก เช่น ศึกษา นิเทศจากต้นสังกัด นิเทศจากมูลนิธิคุณวดี รวมถึงอาสาสมัครจากโครงการกองทุนการศึกษา ตลอดจนการเข้าร่วมประเมิน เช่น โรงเรียนคุณธรรม 5 ดาวของ สพฐ.
- 3) ควรใช้หลักการกัลยาณมิตร เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ คำปรึกษาเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน



4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการนิเทศทั้งภายในและภายนอก โดยต้องมีการบันทึกผลการนิเทศเพื่อนำไปประชุมหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหา ระหว่างการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

5) มีการจัดตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษา รวมถึงเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน กำหนดเป้าหมายและระยะเวลา ให้ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในการนิเทศเพื่อให้มีมุมมองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

6) และใช้การ Coaching ให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศ นำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงาน สร้างระบบการนิเทศติดตามภายในที่มีแผนการ ดำเนินการที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลและทำอย่างต่อเนื่องโดย นำหลักการวงจรคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้

#### 4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 4.3.1 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

1) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการ PLC การถอดบทเรียนจาก โครงการคุณธรรมที่โดดเด่น และสร้างให้เป็นนวัตกรรมของโรงเรียน โดยเน้นโครงการที่ตัว นักเรียนได้มีส่วนคิดและลงมือทำด้วยตนเองตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2) โรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ทดแทนหรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ครูแกนนำต้องมีการทำงานแบบ Buddy ใช้เทคนิคโนโลยี วิดีทัศน์ หรือนวัตกรรม ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน ด้านคุณธรรม มีการจัดทำห้องศูนย์การเรียนรู้ หรือห้องสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน

3) ผู้บริหารต้องสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารโรงเรียนคุณธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

4) ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้หลักการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรม

5) ผู้บริหารและครูต้องปรับตัวเปิดใจยอมรับวิธีการใหม่ ๆ มุ่งเน้น การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้การคิดเชิงระบบ

##### 4.3.2 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

1) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รวมถึงการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสมรรถนะของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21

2) ปลูกฝังให้กับนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ให้มีต้นแบบที่ดี ทั้งตัวผู้บริหารเอง ครู ชุมชน นักเรียนแกนนำ หรือรุ่นพี่ กระบวนการบริหารต้องกระตุ้นให้ทุกคนเชื่อว่าเด็กดีสร้างได้ และนำโครงการคุณธรรมมาเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังให้กับนักเรียน

3) ต้องมีการสรุปประเมินผลพฤติกรรมของนักเรียนเป็นระยะทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการเพื่อตรวจสอบและวัดผลความก้าวหน้าในด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือกำหนดกิจกรรมที่สามารถทำให้นักเรียนเป็นคนดีได้ ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ใช้การประเมินตามสภาพจริง

4) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในการพัฒนานักเรียนด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาพฤติกรรมเชิงลบของนักเรียน และใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนนำไปแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน

5) โรงเรียนต้องกำหนดกิจกรรมและการสอนที่เป็นการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน รวมไปถึงการประเมินผลด้านพฤติกรรมของนักเรียนทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังจากจบการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารงาน

#### 4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 4.4.1 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนด้านกายภาพ เน้นที่ความสะอาด สวยงามอาคารสถานที่ มีอุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ใช้หลักการ 5 ส. สร้างสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ครอบคลุม ชุมชน วัด (บวร บ้าน วัด และโรงเรียน) ทั่วทั้งระบบ

2) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศของการร่วมมือกัน และให้เกียรติกัน เคารพกัน อยู่แล้วมีความสุข

3) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนให้ครูนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ เช่น การเสริมแรงคนที่ทำดี การใช้วินัยเชิงบวก และหลีกเลี่ยงการลงโทษที่รุนแรงและเกินกว่าเหตุ

4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักจิตวิทยาเช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือนำทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ของ Kohlberg มาประยุกต์ใช้

5) ผู้บริหาร และครูเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในโรงเรียนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่น การยิ้ม โหวกั้ม ทักทายกัน

6) มีข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองปฏิบัติตนได้ถูกต้องเมื่อเข้ามาในโรงเรียน ให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัย สบายใจ ผู้บริหาร และครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### 4.4.2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

1) มีการเผยแพร่ความดีในทุก ๆ ช่องทางเพื่อให้องค์กร หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมไม่ว่าการระดมทรัพยากรต่าง ๆ หรือองค์ความรู้ ให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์คนดีร่วมกัน

2) ผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการสร้างเครือข่ายทั้งระหว่างโรงเรียนด้วยกัน และบุคคล หรือองค์กรภายนอกทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ

3) ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) คณะกรรมการสถานศึกษา และมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายเข้าใจในสิ่งที่โรงเรียนกำลังดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยดึงผู้ปกครอง และชุมชน ภูมิปัญญาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านคุณธรรม

4) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ เป็นมือประสานสิบทิศ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีธรรมเนียมปฏิบัติบริหารงานด้วยความโปร่งใส จะทำให้เกิดความศรัทธา

5) ผู้บริหารและครูต้องให้ความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง รับผิดชอบต่อชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

6) ผู้บริหารและโรงเรียน รวมไปถึงครูต้องมีความแน่วแน่จริงจังในการสร้างคนดีให้กับสังคม เพื่อให้หน่วยงานหรือเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมถึงการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา

## อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นที่สูงสุดลำดับที่ 1 การสร้างการรับรู้และการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามต้องใช้เวลาในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนและเป็นกระบวนการที่ต้องมีการขับเคลื่อนทั้งระบบไม่ได้เกิดจากความรู้ ความสามารถของผู้บริหารฝ่ายเดียวจึงจำเป็นต้องสื่อสารวางแผนทำความเข้าใจให้ทุกฝ่ายเกิดการรับรู้การยอมรับ และตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม, มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2558, หน้า 23) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ทุกคนควรตระหนักและมั่นใจในคุณค่าและความสำคัญของการมีคุณธรรม โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มของคณะครูและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นหลักสำคัญในการสร้างการรับรู้และให้เกิดการยอมรับ ลำดับที่ 2 การสร้างครูแกนนำและนักเรียนแกนนำ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กระบวนการในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมต้องมีคณะทำงานที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญตั้งแต่การคัดเลือกครูแกนนำ นักเรียนแกนนำที่มีความเหมาะสมมีความรู้ความสามารถ และมีการส่งเสริมให้ครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำได้พัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูคนอื่น และนักเรียนคนอื่น ๆ ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากมีต้นแบบที่ดีและมีพลังเพียงพอที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมที่เข้มแข็งจะส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ เกรียงไกร ผาดโธสง (2562, หน้า 146) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนแกนนำมีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะช่วยให้การ

ทำงานนั้นประสบความสำเร็จได้ และครูแกนนำและนักเรียนแกนนำก็เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมด้วยนั่นเอง

2. การนิเทศติดตามงาน ลำดับที่ 1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมอาจจะเป็นเรื่องใหม่เมื่อไม่กี่ปีมานี้ โรงเรียนคุณธรรมต่าง ๆ ก็การบริหารจัดการที่แตกต่างกันไปตามบริบท การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญนอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังเป็นการนำแนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเทียบเคียง หรือการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของแต่ละโรงเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเทคนิควิธีการที่ได้ผลดีไปปรับใช้กับการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของตนเอง และยังเป็น การขยายผลไปสู่โรงเรียนอื่น ๆ ด้วยการเป็นต้นแบบการศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนตา ตูลย์เมธการ และคณะ (2560, หน้า 104-105) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ต้องเริ่มจาก

- 1) การกำหนดเป้าหมายเป้าหมายและคุณธรรมอัตลักษณ์ 2) การวางแผนโครงการและการจัดกิจกรรม 3) การดำเนินโครงการและการปฏิบัติตามแผน 4) การนิเทศและการกำกับติดตาม 5) การสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขยายผลไปสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบ การเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา ตลอดจนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขยายไปจนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ลำดับที่ 2 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมหากขาดการนิเทศติดตามงานก็เหมือนการขาดการตรวจสอบ (Check: C) การดำเนินงานตามหลักการวงจรคุณภาพ PDCA อาจจะทำให้กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมไม่ประสบความสำเร็จและการส่งเสริมการนิเทศติดตามก็ควรเป็นการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ ชัดเจน นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้ทันที่ และใช้หลักการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมปอง ใจดีเฉย (2560, หน้า 40) ที่ทำการวิจัยพบว่า การนิเทศ กำกับติดตาม ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการต้องรู้และเข้าใจ มีจิตเสียสละ เป็นตัวอย่าง รวมทั้งนิเทศกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเกิดความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในโรงเรียน และส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของโครงการ และยังสอดคล้องกับศูนย์โรงเรียนคุณธรรม, มุลินธิยวสศิริคุณ (2560, หน้า 38-39) ที่ระบุว่า ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมเป็นการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำตามความจำเป็นเมื่อ

โรงเรียนต้องการ ให้ความช่วยเหลืออย่างกัลยาณมิตร เป็นกำลังใจให้โรงเรียน สนับสนุน การสร้างทีมทำงานนิเทศภายในของโรงเรียน และจัดการนิเทศติดตามโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ ร่วมถอดบทเรียนความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเพื่อนำไปขยายผล การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ทั่วถึง และยังพบว่า ระบบการนิเทศติดตามโรงเรียน คุณธรรม เป็นกลไกและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม บรรลุผลสำเร็จ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 1 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรม การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากจะบริหารงานโรงเรียน คุณธรรมให้เกิดความยั่งยืนต่อเนื่องต้องมีการสร้างองค์ความรู้ หรือพัฒนานวัตกรรมที่ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ครู หรือนักเรียน หากไม่มีการสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการสร้า งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรกระบวนการบริหารโรงเรียน คุณธรรมการขาดความต่อเนื่องและยั่งยืนได้ และการส่งเสริมให้มีองค์ความรู้/นวัตกรรม ควรอาศัยการถอดบทเรียน ใช้หลักการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review) นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรม การ PLC การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ให้เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุชรินทร์ ปามูล (2560, หน้า 102) ที่พบว่า ภาพอนาคตในการดำเนินงานโครงการโรงเรียน คุณธรรมตามโครงการกองทุนการศึกษา โรงเรียนต้องมีการพัฒนาองค์กร พัฒนาด้าน วัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง และสอดคล้องกับ ญัฐพร ส่งศรี (2561, หน้า 63) ที่ทำการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 ในประเด็นมีองค์ความรู้/นวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ ของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ข้อหนึ่งคือ ผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูมีองค์ความรู้ สามารถสร้างนวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม มีการ บูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปสู่คุณธรรมเป้าหมายและ คุณธรรมอัตลักษณ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดภาพความสำเร็จของ การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ลำดับที่ 2 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึง ประสงค์

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินความสำเร็จของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่เด่นชัดที่สุดคือ การประเมินด้านผลลัพธ์ (Output) หรือประเมินที่ตัวนักเรียนเองว่านักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียน หรือสังคม ชุมชน ต้องการหรือไม่ โดยการส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รวมถึงการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสมรรถนะของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการสรุปประเมินผลพฤติกรรมของนักเรียนเป็นระยะทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการเพื่อตรวจสอบและวัดผลความก้าวหน้าในด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือกำหนดกิจกรรมที่สามารถทำให้นักเรียนเป็นคนดีได้ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ใช้การประเมินตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Qashmer F. Amani (2016, pp. 63-64) ที่พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนตามแนวทางคุณลักษณะศึกษา มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกถึงนักเรียนมีคุณธรรมสูงขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (2561, หน้า 189) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ครู ควรมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และควรมีการประเมินผลวิเคราะห์ว่ากระบวนการบริหารงานมีผลกระทบหรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมหรือไม่

4. การปฏิบัติงาน ลำดับที่ 1 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และจิตวิทยานั้นส่งผลต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านพุทธิพิสัย และเจตคติของนักเรียน ดังนั้นการบริหารโรงเรียนคุณธรรมผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนด้านกายภาพเน้นที่ความสะอาด สวยงามอาคารสถานที่ มีอุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย รวมถึงสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศของการร่วมมือกัน และให้เกียรติกัน เคารพกัน อยู่แล้วมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ming-Te Wang & Jessica L. Degol (2016, p. 329) ที่พบว่า การจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมจะส่งผลให้พฤติกรรมของนักเรียนดีขึ้น ไม่มี การกลั่นแกล้งกัน และลดความก้าวร้าวลง อาการหวาดกลัวทางจิตวิทยาก็จะลดลงและ

เอื้อให้นักเรียนเป็นคนที่มีความสามารถที่ดีขึ้นได้ ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม  
 ร่วมทุกภาคส่วนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมนั้นจะ  
 ขับเคลื่อนโดยโรงเรียนเพียงลำพังก็คงจะยากที่จะประสบความสำเร็จ เพราะบางโรงเรียน  
 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีพื้นที่ห่างไกลความเจริญ การที่โรงเรียนจะบริหารงานโรงเรียน  
 คุณธรรมให้ประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการมีส่วนร่วมทุก  
 ภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ให้  
 เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภาษพอน ประภา (2562,  
 หน้า 189) ที่ทำการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานเป็นอย่างดีจะ  
 ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนทั้งสิ้นโดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่ง  
 เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมให้เจริญก้าวหน้ามีความ  
 เข้มแข็ง โรงเรียนและชุมชนจะมีเป้าหมายที่ตรงกันในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ  
 โรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของ  
 โรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษามีหลายประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุง  
 พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนควรนำประเด็นและแนวทางพัฒนาไปประยุกต์ใช้

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรมีการ  
 ส่งเสริมและนำแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมไปเผยแพร่และ  
 สนับสนุนให้ตรงประเด็นเพื่อเป็นการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการนิเทศติดตามงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด  
 ควรมีการปรับปรุงพัฒนา และนำประเด็นนี้ไปพัฒนาาก่อนเป็นลำดับแรก

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการทำวิจัยแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน  
 คุณธรรมในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ



2.2 ควรมีการทำวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อเป็นการพัฒนางานด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ในโรงเรียนทั่วไป

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nmpc.go.th/article/view?id=21>. 14 มิถุนายน 2565.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. เข้าถึงได้จาก [http://academic.obec.go.th/images/document/1559878925\\_d\\_1.pdf](http://academic.obec.go.th/images/document/1559878925_d_1.pdf). 14 มิถุนายน 2565.
- กฤตเมธ อุ๋นโพธิ, สำเนา หมิ่นแจ่ม และสายฝน แสนใจพรหม. (2564). *การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนบ้านหนองเงือกอำเภอบ้านนา จังหวัดลำพูน. การประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ ประจำปี 2564. สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก [http://www.chefile.cmru.ac.th/curriculum/2564/edu\\_curriculum9/SAR4/KPK4.2/4.2-2-1.pdf](http://www.chefile.cmru.ac.th/curriculum/2564/edu_curriculum9/SAR4/KPK4.2/4.2-2-1.pdf) 26 ตุลาคม 2565.
- เกรียงไกร ผาดไธสง. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ลำพูนธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- เกียรติศักดิ์ แป๊ะโค. (2558). *การพัฒนาคุณธรรมนักเรียนตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนชุมชนเอื้องกอนาคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- เกษม วัฒนชัย. (2559). *6 ขั้นตอนสู่โรงเรียนคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธัชการพิมพ์.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). *กรอบความคิดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว.
- ชญากาณท์ สังฆธรรม และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามูลนิธิบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 3(1), 106-121.

- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. (2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชินวัตร เจริญนิธย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาระดับบัณฑิต*, 21(1), 67-74.
- ณัฐพร ส่งศรี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2557). *คุณธรรม จริยธรรม กับศีลธรรม มุมมองจากปรัชญา*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- ทีศนา แคมมณี. (2546). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสริมสัน พรีเพรส ซิสเต็ม.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา และสถาพร ชันโต. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา. *วารสารมจร. ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 6(2), 55-70.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ชาวฟ้าง จำกัด.
- นรินทร์ ขวัญดาวิน, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบผลสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 15(1), 13-27.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.เอ็ม. จำกัด.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2526). *หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์มณฑล.
- นุชรินทร์ ปามูล. (2560). *การถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามโครงการกองทุนการศึกษา ของโรงเรียนบ้านแซววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- โนรธายดา มามะ, วุฒิชัย เนียมเทศ และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2561). การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา รุ่นที่ 3 (ภาคใต้). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 29(3), 137-147.
- บัญญัติ จันทร์ดา. (2559). *การพัฒนาแนวทางการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำของโรงเรียน ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์*. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ นบส.ศธ. รุ่นที่ 6). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนา และจริยธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พันธ์ ดิยบุตร. (2562). *การศึกษาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัทธ์พิมล จตุรัตน์. (2555). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภยพอน ประภา. (2562). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สู่การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เข้าถึงได้จาก*  
<https://main.spmnonthaburi.go.th/> 21 กุมภาพันธ์ 2565
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- มนตา ตูลย์เมฆาการ, อรุณา เจริญสุข, วิไลลักษณ์ ลังกา, อธิพันธ์ สุวทันพรกุล และ  
พนิดา มารุ่งเรือง. (2560). รายงานการวิจัยฉบับย่อ เรื่อง “การสังเคราะห์องค์  
ความรู้กระบวนการขยายผลโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรมในส่วนภูมิภาค และ  
การประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จริยธรรมสำนักงานผู้ตรวจการ  
แผ่นดิน”. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เดือนตุลา.
- มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2558). *คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมิตร  
พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2559). *ครอบครัวคุณธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมิตร  
พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2559). *นิเทศศาสตร์ติดตามโรงเรียนคุณธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมิตร พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2560). *กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมทำอย่างไรให้ประสบ  
ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2)  
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557). *กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม  
ของเด็ก*. กรุงเทพฯ: สำนักนันทนาการกรมพลศึกษา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2523). *การบริหารโรงเรียนและการ  
นิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ชนิษฐาการพิมพ์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). *พัฒนาการของนโยบายคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*.  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง: ม.ป.ท.
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2559). *คุณธรรม และมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรม*.  
เข้าถึงได้จาก <https://www.moralcenter.or.th>. 21 กุมภาพันธ์ 2565
- ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). (2563). *รายงานสถานการณ์คุณธรรมในสังคมไทย ปี  
2561-2563*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moralcenter.or.th>. 20 กุมภาพันธ์  
2565.
- สมบุรณ์ พรรณาภพ. (2521). *หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมปอง ใจดีเฉย. (2557). *เด็กดีสร้างได้*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์อินฟินิท โกลบอลเทรด.

- สายันต์ โพธิ์ทอง. (2563). *อัตลักษณ์โรงเรียนคุณธรรม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภรณ์ สภาพงศ์. (2543). กรอบความคิดและข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย. *วารสารวิชาการ*, 3(10), 56-68.
- สุรศักดิ์ ปาแสบ. (2543). ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารวิชาการ*. 3(10), 6-12.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2560)*. เข้าถึงได้จาก <http://web.krisdika.go.th/lawHeadContent.jsp?fromPage=lawHeadContent&forformatF=htm&hlh=0>. 21 กุมภาพันธ์ 2565
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานและตัวชี้วัดโรงเรียนคุณธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary5.go.th/main/html/moralschools/11.pdf>. 21 มีนาคม 2565
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *ระบบเว็บไซต์สถานศึกษา EMIS WEB School CMS*. [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://data.bopp-obec.info/> 20 เมษายน 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422). 25 กุมภาพันธ์ 2565
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>. 28 มีนาคม 2565
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี. (2562). *การถอดบทเรียนกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมระดับเพชรต้นแบบตามโครงการ “โรงเรียนคุณธรรมนนทบุรี เทิดไถ้องค์ราชัน”*. เข้าถึงได้จาก <http://110.78.114.132/sec6/main/datanew/wijai.pdf>. 18 มีนาคม 2565
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 1. (2561). *การศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1*. เข้าถึงได้จาก <http://www.reo1.moe.go.th/strategy3/>. 15 มกราคม 2565



- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ โคตรวงษ์. (2555). *การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Altschuld, J. W., & Watkins, R. (2014). *A primer on needs assessment: More than 40 years of research and practice*. In J. W. Altschuld & R. Watkins (Eds.), *Needs assessment: Trends and a view toward the future*. *New Directions for Evaluation*, 144, 5–18.
- Campbell, R.F. (1983). *Introduction to educational administration (6<sup>th</sup> ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cheryl E. Sanders, (2020). "Lawrence Kohlberg's Stages of Moral Development," *Britannica: Psychology & Mental Health*. (accessed 7–26–2020). Retrieved from [www.britannica.com/science/Lawrence-Kohlbergs-stages-of-moral-development](http://www.britannica.com/science/Lawrence-Kohlbergs-stages-of-moral-development) May 7<sup>th</sup>, 2022.
- Frick, J. E. & Frick, W. C. (2010). An ethic of connectedness: enacting moral school leadership through people and programs. *Education, Citizenship and Social Justice*, 5(2), 117–130. Retrieved from <http://esj.sagepub.com>. May 7<sup>th</sup>, 2022.
- Gross, B. M. (1975). *Concepts and controversy in organizational behavior*. Pacific Palisades, California: Goodyear.
- Mckillip, J. (1987). *Needs analysis: Tools for the human services and education*. Newbury Park, CA: Sage.
- Piaget, J. (1932). *The moral judgment of the child*. London: Kegan, Paul, Trench, Trubner & Co.
- Qashmer, A. F. (2016). "Character Education and Adolescents' Moral Identity Development (Actual and Ideal). *Dissertations*. 63. Retrieved from <https://irl.umsl.edu/dissertation/63> May 5<sup>th</sup>, 2022.

- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Ferguson C. G. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. Washington, D.C: Taylor & Francis.
- The Partnership for 21st Century Skills. (2009). *Framework for 21st Century Learning*. (UNESCO Bangkok). Retrieved from <http://www.unescobkk.org>. May 10<sup>th</sup>, 2022.
- Wang, M & Degol, J. L. (2015). School Climate: a Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes. *Springer: Educ Psychol Rev (2016)* 28:315–352. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-015-9319-1> March 10<sup>th</sup>, 2022.



ภาคผนวก



### ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ  
เครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย (กลุ่มทดลองใช้)
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย (กลุ่มตัวอย่าง)
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิหาแนวทางการพัฒนา





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวงศธร แก้วฝ่าย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปริญญา อุปลา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธนากร กอสน์เทียะ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายตรีภพ สมัครลาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมกัลยาณิวัฒนาเฉลิมพระเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าโอน

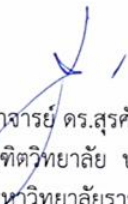
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำนางรอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามัญคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามัญคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกปลาชีวาใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุงแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านละว้าวังควาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจุฬามณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโกกลาง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่คลองอ้งวะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริชัย จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอขออนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่คลองอั้งวะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมกัลยาณิวัฒนาเฉลิมพระเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฐ์ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าโอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำนางรอง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกปลาซิวนาใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุงแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านละว้าวังควาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจุฬามณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามังคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามังคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโกกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการกองทุนการศึกษา  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วรวิทย์ แสงเฟื่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชวลิต คงคาดิษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์เกษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสาคร ดวงโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามมุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกข์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามมุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเทิดศักดิ์ ถาวรสุทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวมยุรี นาริ่ง

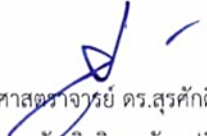
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามังคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามังคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบุญไทย แสนอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติพล ยศแสนย์


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ วงศ์รักไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกข์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๙๖ ๑๒๒๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสมพร สุมาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสรวิทย์ ศิริวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุชา สามุงคุณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๔๖ ๑๒๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายจ่านาน ไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุชา สามุงคุณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในโครงการกองทุนการศึกษา ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นย้ํนองค์ประกอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางรัตนมารินทร์ สืบสายทองคำ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. นางเสน่ห์ ศิริ ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศ โครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดลพบุรี
4. นางวรรณวิมล ทองงาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนบ้านแก่งเสือเต้น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
5. ว่าที่ ร.ต.หญิงเพชรรัตน์ อินเจลิยว ตำแหน่ง ครูโรงเรียน บ้านเขาขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน จำนวน 5 คน  
ประกอบด้วย

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา | ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                                      |
| 2. ดร.ปริญญา อุปลา     | ตำแหน่ง คีษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ<br>สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 3      |
| 3. นายวงศธร แก้วฝ่าย   | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำเต่า<br>สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 3 |
| 4. นายตรีภพ สัมครลาน   | ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศโครงการ<br>กองทุนการศึกษาจังหวัดลพบุรี                                |
| 5. นายธนากร กอสน์เทียะ | ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโกรกกรกฟ้า<br>สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ลพบุรี เขต 2      |

## รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

\*\*\*\*\*

1. โรงเรียนบ้านตะโกกลาง อำเภอสวนผึ้ง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. โรงเรียนวัดจุฬามณี อำเภอบางบาล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. โรงเรียนบ้านชะว้างควาย อำเภอด่านช้าง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
4. โรงเรียนบ้านหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
5. โรงเรียนบ้านกปลาชีวนาโค อำเภอกุพาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. โรงเรียนบ้านลำนางรอง อำเภอโนนดินแดง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
7. โรงเรียนบ้านป่าไธม อำเภอเทพา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
8. โรงเรียนมัธยมกัลยาณิวัฒนาเฉลิมพระเกียรติ อำเภอแม่แจ่ม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
9. โรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอแม่จัน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
10. โรงเรียนบ้านใหม่คลองอ้งวะ อำเภอบ้านไร่  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน ประกอบด้วย

1. ดร.วรวิทย์ แสงเฟื่อง ตำแหน่ง ประธานอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม  
โครงการกองทุนการศึกษา
2. นายเซาวลิต คงคาดิษฐ์ ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคกลาง
3. นายสาคร ดวงโน ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคเหนือ
4. นายเทอดศักดิ์ ถาวรสุทธิ ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคใต้
5. นายบุญไทย แสนอุบล ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (อีสานเหนือ)
6. นายกิตติพล ยศธแสนย์ ตำแหน่ง อาสาสมัครนิเทศโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (อีสานใต้)
7. นางสาวมยุรี นารั้ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยขาแข้งวิทยาคม  
จ.อุทัยธานี ประธานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคกลาง
8. ว่าที่ ร.ต. เกียรติศักดิ์ วงศ์รักไทย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประภิตเวชศักดิ์ จ.น่าน  
ประธานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือ
9. นายสมพร สุมาลี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุเกะตา จ.นราธิวาส  
ประธานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาภาคใต้
10. นายสรวิทย์ ศิริวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกปลาชีวนาใต้  
จ.สงขลา ประธานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (อีสานเหนือ)
11. นายจำนาน โพธิ์บุลย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันลม จ. ศรีสะเกษ  
ประธานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (อีสานใต้)

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของ  
กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน  
คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า ความถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การยืนยันความถูกต้องเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านประการใด

4. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ขององค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ว่ามีความเหมาะสมเป็นไปได้อย่างไร อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบฯ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

อนุชา สามงคฺณ

(นายอนุชา สามงคฺณ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง โปรด  ลงในช่อง  ตามข้อมูลของท่าน

1. ชื่อ .....สกุล.....
2. อายุ  20-30 ปี  31-40 ปี  
 41-50 ปี  51-60 ปี  
 60 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่ง  อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา  
 ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ผู้บริหารสถานศึกษา  
 ศึกษานิเทศก์หรือ อาสาสมัครนิเทศโครงการกองทุนการศึกษา  
 ครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา
4. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท  
ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์การทำงาน  
 ไม่เกิน 3 ปี  5-10 ปี  
 11-20 ปี  20 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ  
กระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็น

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>1</b>	<b>การวางแผนงานด้านคุณธรรม</b>						
1.1	การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ						
1.2	มีการสร้างครูแกนนำ						
1.3	มีการสร้างนักเรียนแกนนำ						
1.4	มีแผนพัฒนาคุณธรรม โครงการหรือโครงการ ที่ส่งเสริมคุณธรรม						
1.5	มีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และ นักเรียน						
1.6	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือ เป็นวิถี						
1.7	มีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือนโยบาย โรงเรียนคุณธรรม						
<b>2</b>	<b>การปฏิบัติงาน</b>						
2.1	สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน						
2.2	การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการ ปลูกฝังคุณธรรม						
2.3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี ความสัมพันธ์เชิงบวก						
2.4	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ เชิงบวก						
2.5	มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรม จริยธรรมในชั้นเรียน						
2.6	มีกลไกคณะทำงานและทุกคนมีส่วนร่วม						

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>3</b>	<b>การนิเทศติดตามงาน</b>						
3.1	มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก						
3.2	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
3.3	มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร						
3.4	มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมทั้งโรงเรียน						
<b>4</b>	<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
4.1	มีการประเมินผลสม่ำเสมอ						
4.2	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้						
4.3	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลด น้อยลง						
4.4	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น						
4.5	นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึง ประสงค์						
4.6	มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริม คุณธรรมจริยธรรม						

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของ  
ผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา

ผู้วิจัย นายอนุชา สามัคคน

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.บุญมี กอบบุญ ประธานกรรมการ

ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทักษ์ กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. 2565



### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา ว่ามีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา

3. ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณารายละเอียดกับข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ว่ามีความเที่ยงตรง และสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง +1, 0 หรือ -1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้อง

หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุง แก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจน และความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายอนุชา สามรุ่งคุณ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาคณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

## 1.1 เพศ

 ชาย หญิง

## 1.2 สถานภาพตำแหน่ง

 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู อาสาสมัครนิเทศประจำโครงการกองทุนการศึกษา

## 1.3 ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

## 1.4 ประสบการณ์ทำงาน

 3 – 5 ปี 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม</b>					
1.1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม รวมทั้งแสดงและรับฟังความคิดเห็น การสื่อสาร รวมไปถึงการจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตัดสินใจร่วมกันในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งแตกต่างกันตามบริบทสภาพแวดล้อม นโยบายวิสัยทัศน์การบริหารจัดการโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน รวมถึงชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมในด้าโรงเรียนคุณธรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การในแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร				
	3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม				
	4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม				
1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกแกนนำและส่งเข้าอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แล้วสามารถทำหน้าที่แกนนำได้อย่างดี แกนนำจะเป็นทีมงานของโรงเรียนเพื่อให้เป็น	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกครู และนักเรียนที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแกนนำ				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ผู้แทนในการให้ความรู้กับบุคลากร และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของทีมงานภายในโรงเรียน มีการคัดเลือกครูและนักเรียนที่มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณธรรมเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรม	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกครู และนักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณธรรม				
	3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมครู และนักเรียนที่เป็นแกนนำสม่ำเสมอ				
	4) ครู และนักเรียนที่เป็นแกนนำมีการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม				
1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย และประกาศให้ทุกคนทราบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยจัดทำแผน (แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการ) ให้รองรับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนด งบประมาณ บุคลากร ปฏิทินดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมถึงการติดตาม และประเมินผล เน้นการมีส่วนร่วม โดยกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียนต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรม				
	2) โรงเรียนมีการประกาศนโยบายด้านคุณธรรมให้ทุกคนทราบ เน้นการมีส่วนร่วม				
	3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนในด้านคุณธรรม ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน				
	4) โรงเรียนมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ด้านโครงการคุณธรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี				
	5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำโครงการ โดยกำหนดงบประมาณ บุคลากร และปฏิทินดำเนินงานด้านคุณธรรมอย่างชัดเจน				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน					
หมายถึง โรงเรียนมีนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำความดีมีคุณธรรมแบบเชิงรุก โดยให้ผู้ที่จัดทำโครงการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านเทคนิควิธีการเรียนรู้แบบโครงการ (Project Approach) โดยโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุคุณธรรมเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก ต้องคำนึงถึงปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไข และต้องสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร	1) ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำโครงการของตนเอง				
	2) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีการนำปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไขมาทำโครงการคุณธรรม				
	3) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้โครงการเป็นนวัตกรรม และปรับปรุงโครงการสม่ำเสมอ				
	4) โรงเรียนมีการนำโครงการมาปฏิบัติขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมอย่างยั่งยืนต่อเนื่อง				
1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำหรือเป็นวิถี					
หมายถึง โรงเรียนมีการบูรณาการกิจกรรมของโครงการกับกิจกรรมปกติของโรงเรียนให้เป็นวิถีชีวิต กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโครงการให้เป็นกิจกรรมปกติของโรงเรียน การพัฒนากิจกรรมเสริมหนุนด้วยความถี่บ่อยและทั่วถึง ทุกชั้นเรียน การใช้กิจกรรมที่เป็นวิถีชีวิต โดยการใช้กิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์	1) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำทุกชั้นเรียน				
	2) โรงเรียนมีการบูรณาการการส่งเสริมคุณธรรมในกิจกรรมประจำวันของนักเรียน				
	3) โรงเรียนมีการบูรณาการเรื่องคุณธรรมในโครงการของโรงเรียน				
	4) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ในการส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียน				
1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม					
หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมบ่งชี้ที่สามารถนำไปแก้ปัญหาในโรงเรียนได้จริง มุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาที่กลุ่มโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ หรือคุณธรรมเป้าหมาย				
ดำเนินการค้นหาปัญหา สาเหตุ กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก และคุณธรรมในการแก้ปัญหา	2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและนำเสนอพฤติกรรมที่เป็นปัญหา				
การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกของโรงเรียนร่วมกันทุกฝ่าย วิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์พฤติกรรมดี ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดคุณธรรมเป้าหมายร่วมกันทั้งโรงเรียน	3) ผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์				
กำหนดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตาม	4) โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน ร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม				
	5) โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตาม				
<b>2. การปฏิบัติงาน</b>					
2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย	1) โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p>คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้ง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ควรให้โอกาสทุกกลุ่มในการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้โอกาสร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมชื่นชมความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ มีการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม การขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน วัตถุประสงค์จนคณะกรรมการสถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน โรงเรียนกับหน่วยงานภายนอก</p>	2) โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน				
	3) โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน				
	4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบร่วมกันให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านคุณธรรมร่วมกัน				
	5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม				
	6) โรงเรียนมีการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและองค์กรหน่วยงานภายนอก				
	<b>2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม</b>				
<p>โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งประกอบไปด้วยการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและการจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย มีความสำคัญต่อจิตใจของนักเรียน ครูผู้สอนและผู้ที่มาในโรงเรียน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในโรงเรียนรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนคุณธรรมที่ส่งผลให้เกิดความชื่นชมและยอมรับโรงเรียน</p>	1) โรงเรียนสะอาด สภาพแวดล้อมภายนอกร่มรื่น สวยงาม				
	2) โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัย ทุกคนที่เข้ามาในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัย				
	3) โรงเรียนมีสถานที่ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการปลูกฝังด้านคุณธรรม				
	4) ผู้บริหาร ครู และนักเรียนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสภาพที่ดีต่อกัน				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	5) โรงเรียนได้รับการยอมรับในด้านอาคารสถานที่จากผู้เข้ามาติดต่อโรงเรียน				
2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน					
หมายถึง ครู ผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน การได้รับการยอมรับหรือยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนคุณธรรม เป็นกิจกรรมที่ทำทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความรักความหวังดีต่อกัน ต้องมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และวินัยของโรงเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน				
	2) ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน				
	3) บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามกฎหมาย กฏระเบียบของโรงเรียน				
	4) ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความรักและหวังดีต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน				
	5) บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี				
2.4 มีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน					
โรงเรียนนำโครงการ/กิจกรรมมาปรับใช้ในชั้นเรียน การบูรณาการคุณธรรมในการเรียนการสอน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้มีสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม วัดและประเมินผลด้านคุณธรรม นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนานักเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และใน	1) โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้				
	2) โรงเรียนมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
	3) โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม				



นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือ กิจกรรมอื่น ๆ	4) โรงเรียนมีการวัดและ ประเมินผลด้านคุณธรรม หลัง การจัดการเรียนรู้				
	5) ครูมีบันทึกหลังการสอน หลังการจัดการเรียนรู้เพื่อนำ ผลไปปรับปรุงพัฒนา นักเรียนด้านคุณธรรม				

2.5 มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือ  
ปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ด้านคุณธรรม ตั้งคณะทำงานชุด ต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนโครงการ การนำนโยบาย แผนงาน เป้าหมายคุณธรรมของโรงเรียน การมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้ ทุกคนทราบและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา โรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม โดยทุกคนคือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนได้ร่วมมือกัน และมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดโครงสร้างการ บริหารงาน คณะทำงานด้าน คุณธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร				
	2) บุคลากรมีการนำนโยบาย ด้านคุณธรรมมาปฏิบัติตาม ขั้นตอน แผนงาน โครงการ				
	3) บุคลากรทุกคนใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานตามแผนให้บรรลุ วัตถุประสงค์				
	4) โรงเรียนและหน่วยงาน ภายนอก ชุมชน ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานขับเคลื่อนการ บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม				
	5) โรงเรียนและหน่วยงาน ภายนอก ชุมชน ร่วมมือกัน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไป ปรับปรุงการปฏิบัติงาน				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>3. การนิเทศติดตามงาน</b>					
3.1 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการกำกับติดตาม กระบวนการพัฒนาโรงเรียน คุณธรรม ทั้งการติดตามจาก บุคลากรภายในโรงเรียน และผู้ที่มา ติดตามจากภายนอก โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเยี่ยมชมการ ดำเนินงาน มุ่งให้คำปรึกษาแนะนำ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยตรวจสอบความก้าวหน้าตาม แผนงาน ปัญหา และอุปสรรคที่พบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และ เป็นการประเมินอย่างกัลยาณมิตรที่ ดีต่อกัน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ แต่งตั้งคณะติดตามนิเทศ ภายในด้านการพัฒนา คุณธรรม				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดปฏิทิน ตารางการ นิเทศภายในด้านคุณธรรมเป็น ประจำสม่ำเสมอ				
	3) โรงเรียนมีการนิเทศจาก หน่วยงานหรือองค์กรภายนอก เป็นประจำสม่ำเสมอ				
	4) โรงเรียนมีการนำปัญหา อุปสรรคจากการนิเทศติดตาม ทั้งภายในและภายนอกไป ปรับปรุงแก้ไขปัญหา				
	5) โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตามตรวจสอบความ ก้าวหน้า ให้คำปรึกษาอย่าง เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน				
3.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนมี การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนา โรงเรียนคุณธรรม สามารถดึง ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การ ถอดบทเรียน มาแลกเปลี่ยนกัน เช่น	1) กลุ่มเครือข่ายผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการ บริหารงานด้านคุณธรรม				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
เคล็ดลับในการปฏิบัติงาน เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นกันทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน	2) โรงเรียนนำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี ขยายผลให้กับโรงเรียนอื่น				
	3) โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเยี่ยมชมศึกษาดูงานระหว่างโรงเรียนคุณธรรมเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงานด้านคุณธรรม				
	4) โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียน เคล็ดลับ เทคนิคในการบริหารงานด้านคุณธรรมในโรงเรียน เครือข่าย				
3.3 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียนในการขับเคลื่อนโครงการ โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ให้ทุกฝ่ายได้ช่วยกันด้วยความเต็มใจ ทั้งในการทำโครงการพัฒนาคุณธรรมในระดับโรงเรียนและในระดับห้องเรียน คณะครู นักเรียน ผู้บริหารจะต้องทำงานในหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุดใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม ชื่นชมผลงานที่เกิดขึ้น หากพบปัญหาและอุปสรรคก็ช่วยกันระดมความคิดมาใช้แก้ปัญหาได้ และเน้นการทำงาน	1) บุคลากร นักเรียนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียน				
	3) ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม ในการดำเนินงานด้านคุณธรรม				
	4) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องระดม				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
เป็นที่ม ทุกฝ่ายทราบแผนการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ โรงเรียน	ความคิดเห็นในการ ดำเนินงานด้านคุณธรรม ร่วมกัน				
	5) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม ให้ครู นักเรียนและบุคลากร ทราบแผนการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของ โรงเรียน				

#### 3.4 มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัด ทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ขึ้น ให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการ วางแผน ช่วยติดตามการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน มีการ กำหนดปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติ ตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ มีการ ประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือ กันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ มีความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่าง ทั่วถึง ผู้บริหารควรติดตาม เสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ	1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทีม ทำงานพัฒนาโรงเรียน คุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วม ทุกขั้นตอน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ กำหนดปฏิทินดำเนินงานและ ปฏิบัติตามแผนงานอย่าง สม่ำเสมอ				
	3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ ประกาศเจตนารมณ์ในการ ร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียน คุณธรรม				
	4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ วางแผนการดำเนินงานด้าน คุณธรรมให้มีความต่อเนื่อง ยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง				
	5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการ ติดตาม เสริมแรงเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน ได้อย่างเต็มที่อย่างสม่ำเสมอ				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
4.1 มีการประเมินผล					
หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลตามตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ กำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล มีการประเมินความก้าวหน้าของงานตามช่วงระยะเวลาที่ต้องการ และนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในรอบปีต่อไป	1) ผู้บริหารโรงเรียนการวัดผลตามตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน				
	3) ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินความก้าวหน้าของงาน ตามปฏิทินการดำเนินงาน				
	5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสม				
4.2 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้					
หมายถึง โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ มีการจัดป้ายนิเทศด้านคุณธรรม มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เช่น แผ่นพับ	1) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม สะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
วารสาร หนังสือ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ หรือช่องทางต่าง ๆ การขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง และเป็นประโยชน์ต่อภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรมเพื่อโรงเรียนได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม	2) โรงเรียนมีการจัดป้ายนิเทศด้านคุณธรรม มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ				
	3) โรงเรียนมีการขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น				
	4) ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม มีคณะเข้ามาศึกษาดูงาน				
	5) โรงเรียนได้รับการยอมรับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม				

#### 4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง

หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง อาจวัดเป็นร้อยละของบุคลากรจากการประเมินผล	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน				
	2) ครูมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน				
	3) นักเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ใน				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน				
	4) ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้				
4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น					
หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง ไม่ทำผิดกฎระเบียบ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้				
	2) ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้				
	3) ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้				

นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามตัวชี้วัดหลักที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประพฤติปฏิบัติดีตามแนวทางค่านิยมอันดีของสังคม และปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ อาจจะมีตัวชี้วัดย่อย ๆ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องที่จะส่งผลให้เกิดตัวชี้วัดหลักของโรงเรียนคุณธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	1) นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพลฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้				
	2) นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
	3) นักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ				
	4) ร้อยละของนักเรียนปฏิบัติตนตามตัวชี้วัดด้านคุณธรรมตามที่โรงเรียนกำหนด				

#### 4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

หมายถึง โรงเรียนมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นของโรงเรียนเอง และการรวบรวมผลงานข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้ มีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรใน	1) โรงเรียนมีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นของโรงเรียน				
	2) โรงเรียนมีการรวบรวมผลงานข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้				



นิยามศัพท์	รายการ	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
โรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียน จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร	3) โรงเรียนมีการพัฒนา คุณธรรมที่บูรณาการหรือ สอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียน การสอนและการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียนตาม รูปแบบของโรงเรียนจนเป็น วัฒนธรรมองค์กร				

\*\*\*\*\*

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียน หรือครู เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา เป็นแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 85 ข้อ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด
4. ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบคำถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษาว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้
  - 5 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
  - 3 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง สภาพกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายอนุชา สามุงคุณ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาคณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1.1 เพศ

ชาย

หญิง

#### 1.2 สถานภาพตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครู

#### 1.3 ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

#### 1.4 ประสบการณ์ทำงาน

3 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป







ข้อ ที่	รายการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับ หน่วยงานภายนอกโรงเรียน										
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะทำงานรับผิดชอบร่วมกันให้มี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการ ดำเนินงานด้านคุณธรรมร่วมกัน										
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้าง แรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดการมี ส่วนร่วม										
<b>2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม</b>											
29	โรงเรียนสะอาดสภาพแวดล้อม ภายนอกร่มรื่นสวยงาม										
30	โรงเรียนมีมาตรการรักษาความ ปลอดภัยสำหรับทุกคน										
31	โรงเรียนมีสถานที่ในการจัด กิจกรรมส่งเสริมการปลูกฝังด้าน คุณธรรม										
32	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกฝ่าย มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน										
33	โรงเรียนได้รับการยอมรับในด้าน อาคารสถานที่จากผู้เข้ามาติดต่อ โรงเรียน										
<b>2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน</b>											
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีจรรยาบรรณ วิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในทุกด้าน										
35	ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน										
36	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตนตาม กฎหมาย กฎระเบียบของโรงเรียน										











ข้อ ที่	รายการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>4.2 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้</b>											
68	โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้าน คุณธรรมที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน										
69	โรงเรียนมีการจัดป้าย หรือสื่อต่าง ๆ ด้านคุณธรรม										
70	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมความ พร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ ด้านพัฒนาคุณธรรม										
71	โรงเรียนมีการเผยแพร่กิจกรรม ด้านคุณธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ										
<b>4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง</b>											
72	ผู้บริหารโรงเรียนมีวินัยในการปฏิบัติ ตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ใน คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน										
73	ครูมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่ รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัต ลักษณ์ของโรงเรียน										
74	นักเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตาม หน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ตามที่กำหนดไว้ใน คุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน										
75	ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมี พฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง ตาม เป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้										



ข้อ ที่	รายการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม											
83	โรงเรียนมีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมเป็นของโรงเรียน										
84	โรงเรียนมีการรวบรวมผลงานข้อมูลเสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้										
85	โรงเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณาการหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียนการสอนและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร										

\*\*\*\*\*

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหาร  
ของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา  
คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา

จากการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการกองทุนการศึกษา จำนวน 364 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกตามภาคต่าง ๆ ในประเทศไทย ซึ่งผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรมในโครงการกองทุนการศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Index (PNI<sub>modified</sub>) ผลการวิเคราะห์โดยเรียงลำดับความต้อการจำเป็น ได้ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม
2. การนิเทศติดตามงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การปฏิบัติงาน

**ด้านการวางแผนงานด้านคุณธรรม**

ประเด็นที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างการรับรู้ และการยอมรับเพื่อนำมาวางแผนงานด้านคุณธรรมของโรงเรียน

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำเพื่อนำมาวางแผนงานด้านคุณธรรมของโรงเรียน

.....

.....



### ด้านการนิเทศติดตามงาน

ประเด็นที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้มี การ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านคุณธรรมเพื่อนำมาพัฒนางานหรือเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม  
ของโรงเรียน

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้มี การ  
นิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมาปรับปรุงงานด้านคุณธรรมของโรงเรียน

.....

.....

### ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้มี องค์  
ความรู้ หรือนวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานด้านคุณธรรม  
ของโรงเรียน

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการ  
บริหารงานด้านคุณธรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ หรือค่านิยมที่พึง  
ประสงค์

.....

.....

### ด้านการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา  
กระบวนการบริหารงานให้มีการจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรมของ  
โรงเรียน

.....  
.....

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการ  
บริหารงานในโรงเรียนให้มีการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการ  
พัฒนาการบริหารงานด้านคุณธรรม

.....  
.....

\*\*\*\*\*

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ใน  
การสัมภาษณ์ ครั่งนี้อย่างยิ่ง

นายอนุชา สามุงคุณ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

(1. ค่าความเที่ยงตรง)

(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)



ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. การวางแผนงานด้านคุณธรรม</b>									
<b>1.1 การสร้างการรับรู้ และการยอมรับ</b>									
1	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมในสถาน โรงเรียนคุณธรรมร่วมกันระหว่างบุคลากร ในโรงเรียนกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การในแผนการพัฒนา โรงเรียนคุณธรรม ทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โรงเรียนคุณธรรมด้วยวิธีที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
<b>1.2 การสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกนนำ</b>									
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกครู และ นักเรียนที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแกนนำ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.28	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมครู และ นักเรียนที่เป็นแกนนำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
6	ครู และนักเรียนที่เป็นแกนนำมีการ ขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
<b>1.3 การมีแผนพัฒนาคุณธรรม</b>									
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย ด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
8	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงนโยบายด้าน คุณธรรมให้ทุกคนทราบ เน้นการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.27	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนา โรงเรียนในด้านคุณธรรม ที่เหมาะสมกับ บริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ด้านโครงการคุณธรรมในแผนปฏิบัติการ ประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้

#### 1.4 การมีโครงการคุณธรรมทั้งของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

11	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีส่วนรวมใน การจัดทำโครงการคุณธรรมของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
12	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีการนำ ปัญหาที่โรงเรียนต้องการปรับปรุงแก้ไข มาทำโครงการคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้โครงการเป็น นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.27	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการนำโครงการมาปฏิบัติ ขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมอย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้

#### 1.5 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำ

15	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการ ส่งเสริมคุณธรรมเป็นประจำทุกชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
----	---	----	----	----	----	----	---	------	--------

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
16	โรงเรียนมีการบูรณาการการส่งเสริม คุณธรรมในกิจวัตรประจำวันของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.40	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการบูรณาการเรื่องคุณธรรม ในโครงการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ หลากหลายและสร้างสรรค์ในการ ส่งเสริมคุณธรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
<b>1.6 การมีคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม</b>									
19	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ หรือ คุณธรรมเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการรวบรวมและนำเสนอพฤติกรรม ที่เป็นปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
21	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการมีส่วน ร่วมในการแก้ไขปัญหา และแนวทาง แก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.20	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน ร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมอย่าง สร้างสรรค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.67	ใช้ได้



ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. การปฏิบัติงาน</b>									
<b>2.1 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน</b>									
24	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.28	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
26	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบร่วมกันให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านคุณธรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.39	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
<b>2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการปลูกฝังคุณธรรม</b>									
29	โรงเรียนสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกร่มรื่นสวยงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
31	โรงเรียนมีสถานที่ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการปลูกฝังด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.29	ใช้ได้
32	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกฝ่ายมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
33	โรงเรียนได้รับการยอมรับในค่านิยม สถานที่จากผู้เข้ามาติดต่อโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	0.42	ใช้ได้
<b>2.3 ครู ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน</b>									
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.44	ใช้ได้
35	ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
36	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎระเบียบของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
37	ผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีความรัก และหวังดีต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
38	บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.29	ใช้ได้
<b>2.4 การมีการจัดการเรียนรู้บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในชั้นเรียน</b>									
39	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมใน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.43	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.67	ใช้ได้
41	โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรม การจัดการ เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.39	ใช้ได้
42	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลด้าน คุณธรรม หลังการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
43	ครูมีบันทึกหลังการสอน หลังการ จัดการเรียนรู้เพื่อนำผลไปปรับปรุง พัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้

**2.5 มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงการคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลง  
มือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม**

44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้าง การบริหารงาน คณะทำงานด้าน คุณธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
45	บุคลากรมีการนำนโยบายด้านคุณธรรม มาปฏิบัติตามขั้นตอน แผนงาน โครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
46	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานตามแผนให้บรรลุ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.31	ใช้ได้
47	โรงเรียนและหน่วยงานภายนอก ชุมชน ร่วมมือกันปฏิบัติงานขับเคลื่อนการ บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้

**3. การนิเทศติดตามงาน**

**3.1 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก**

48	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะ ติดตามนิเทศภายในด้านการพัฒนา คุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทิน เครื่องมือ ตารางการนิเทศภายในด้าน คุณธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.27	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
43	ครูมีบันทึกหลังการสอน หลังการ จัดการเรียนรู้เพื่อนำผลไปปรับปรุง พัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้

**2.5 มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงงานคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลง  
มือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม**

44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้าง การบริหารงาน คณะทำงานด้าน คุณธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
45	บุคลากรมีการนำนโยบายด้านคุณธรรม มาปฏิบัติตามขั้นตอน แผนงาน โครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
46	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานตามแผนให้บรรลุ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.31	ใช้ได้
47	โรงเรียนและหน่วยงานภายนอก ชุมชน ร่วมมือกันปฏิบัติงานขับเคลื่อนการ บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้

**3. การนิเทศติดตามงาน**

**3.1 มีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอก**

48	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะ ติดตามนิเทศภายในด้านการพัฒนา คุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทิน เครื่องมือ ตารางการนิเทศภายในด้าน คุณธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.29	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
50	โรงเรียนมีการนิเทศจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.40	ใช้ได้
51	โรงเรียนมีการนำปัญหาอุปสรรคจากการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
52	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
<b>3.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>									
53	โรงเรียนนำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีขยายผลให้กับโรงเรียนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.63	ใช้ได้
54	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เยี่ยมชม ศึกษาดูงานระหว่างโรงเรียนคุณธรรมเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงานด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
55	โรงเรียนมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน เคล็ดลับ เทคนิคในการบริหารงานด้านคุณธรรมในโรงเรียนเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
<b>3.3 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งองค์กร</b>									
56	บุคลากร นักเรียนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	0.28	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
57	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.29	ใช้ได้
58	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.40	ใช้ได้

#### 3.4 มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน

59	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทีมทำงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมขึ้น ให้มีส่วนร่วมทุกชั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
60	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
61	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประกาศเจตนารมณ์ในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
62	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมให้มีความต่อเนื่องยั่งยืนเป็นระบบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้

#### 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 4.1 การประเมินผล

63	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลตามตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามแผนการ และเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
----	--	----	----	----	----	----	---	------	--------

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
64	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิธีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
65	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้
66	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินความก้าวหน้าของงาน ตามปฏิทินการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
67	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
<b>4.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เป็นแหล่งเรียนรู้</b>									
68	โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรมที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.27	ใช้ได้
69	โรงเรียนมีการจัดป้าย หรือสื่อต่าง ๆ ด้านคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.40	ใช้ได้
70	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมความพร้อมให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
71	โรงเรียนมีการเผยแพร่กิจกรรมด้านคุณธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดน้อยลง</b>									
72	ผู้บริหารโรงเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	0.68	ใช้ได้
73	ครูมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
74	นักเรียนมีวินัยในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.59	ใช้ได้
75	รอยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.29	ใช้ได้
<b>4.4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น</b>									
76	ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้



ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
77	ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้นและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
78	ร้อยละของบุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	ใช้ได้

#### 4.5 นักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยมที่พึงประสงค์

79	นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้
80	นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้
81	นักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีตามศาสนาที่ตนนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.40	ใช้ได้
82	ร้อยละของนักเรียนปฏิบัติตามตัวชี้วัดด้านคุณธรรมตามที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.27	ใช้ได้

#### 4.6 การมีองค์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

83	โรงเรียนมีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกิดการสร้างความรู้หรือสิ่งใหม่ใน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
----	---	----	----	----	----	----	---	------	--------

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
		1	2	3	4	5			
84	โรงเรียนมีการรวบรวมผลงานข้อมูล เสริมสร้างคุณธรรมที่เป็นแบบอย่าง เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สามารถเผยแพร่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.28	ใช้ได้
85	โรงเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมที่บูรณา การหรือสอดแทรกอยู่ทั้งในการเรียน การสอนและการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนตามรูปแบบของโรงเรียนจน เป็นวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	ใช้ได้

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่เป็นอยู่จริงของการ  
ประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคุณธรรม  
ในโครงการกองทุนการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.964 และความเชื่อมั่นสภาพที่ควรจะเป็น  
เท่ากับ 0.965



ประวัติย่อของผู้วิจัย





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายอนุชา สามงค์คุณ
วัน เดือน ปีเกิด	31 ธันวาคม 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8 หมู่ 11 ต.ท่าบ่อ อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเขาขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2546	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาการประมง มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2564	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครู โรงเรียนบ้านเขาขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2