

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม
 1. ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม
 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม
 3. คุณลักษณะทางจริยธรรม
 4. ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
 5. แนวคิดในการปลูกฝังจริยธรรม
2. พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม
 1. หลักไตรสิกขา
 2. หลัก 9 คำสอนของพ่อ
3. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
6. รูปแบบการประเมินโครงการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

กิริติ บุญเจือ (2522 หน้า 82) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง ความประพฤติที่จนเป็นปกติ ความเคยชินในการประพฤติดี ตรงกันข้ามกับกิเลส

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติฯ (2530 หน้า 116) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง สภาพคุณงามความดี

นอกจากนี้ สุกัญญา ศรีเมืองธน (2534 หน้า 10-11) ได้รวบรวมความหมายของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลต่างๆ ดังนี้

โลว์ (Lowe) (1976) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึงสิ่งที่สังคมยึดถือเป็นข้ออ้าง

กู๊ด (Good) (1959 หน้า 374) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง ระบบของหลักการที่ถูกหรือผิดที่เป็นจริงหรืออุดมคติ

วีระ บำรุงรักษา (2523 หน้า 131) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นกุศลเพราะจิตรู้จักความจริง ความดี และความงาม

ลัดดา เสนาวงษ์ (2532 หน้า 59) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงามต่างๆ ที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละคน และยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความอดทนความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเมตตากรุณา เป็นต้น

นवलเพ็ญ วิเชียรโชติ (2521 หน้า 24) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง หลักของความดี ความควรกระทำและความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและวัฒนธรรม บุคคลยึดคุณธรรมเป็นหลักประจำใจ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อความสุข ความเจริญของตนเอง แลเพื่อสังคมเป็นระเบียบและเป็นสุข

กมล ทองธรรมชาติ (2529 หน้า 80) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมหรือหลักความประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ยึดถือและปฏิบัติตาม

ชาญชัย อินทรประวัติ (2525 หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีของจริยธรรมในระดับสูง

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี หลักการประพฤติที่ดีงาม ที่มีคุณค่าแก่ผู้ยึดถือและปฏิบัติตาม เป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องและดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525 หน้า 214) ได้ให้ความหมายของ จริยะและธรรมะ ดังนี้

จริยะ หมายถึง ความประพฤติหรือกิจการที่ควรประพฤติ

ธรรมะ หมายถึง คุณความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ

พุทธทาสภิกขุ (2527 หน้า 109) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า ได้แก่ การปฏิบัติซึ่งมุ่งให้เกิดความผาสุก ความสงบสุข เนื่องด้วยสังคมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจริยธรรมหรือศีลธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทำขึ้น บัญญัติขึ้น แต่งตั้งขึ้นตามเหตุผลของมนุษย์เอง

พระยาอนุมานราชธน (2516 หน้า 409) กล่าวว่า จริยธรรมโดยทั่วไปมีความหมายใกล้เคียงกับจริยศาสตร์ ในทางปรัชญาเป็นเรื่องการค้นหาความจริงเกี่ยวกับคุณค่าของความประพฤติในทางสังคม ซึ่งถือว่าถูกต้อง ดีงาม และสิ่งที่ถือว่าผิดซึ่งไม่ควรปฏิบัติ

พนัส หันนาคินท์ (2520 หน้า 44) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรมหมายถึง ความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง เกษมสุขในสังคม

แปลก สนธิรักษ์ และวิทย์ วิศทเวทย์ (2522 หน้า 91) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรมหมายถึง หลักธรรมอันเป็นแนวในการปฏิบัติในการกระทำที่เป็นไปตามทำนองคลองธรรม มีลักษณะพิเศษคือการให้คุณประโยชน์แก่ผู้อื่น และในเวลาเดียวกันก็เป็นประโยชน์ต่อตนเองด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 หน้า 88) ได้สรุปความหมายของ จริยธรรมไว้ว่าหมายถึง เส้นบรรทัดและเครื่องกลมเกลายให้มนุษย์เคลื่อนไหวประพฤติปฏิบัติทาง กาย วาจา ใจ อย่างมีกติกายเป็นแนวทางความประพฤติและการปฏิบัติ เพื่อการบรรลุถึงสภาพชีวิต อันทรงคุณค่าพึงประสงค์

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523 หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมคือ การกระทำทั้งกาย วาจา และใจที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อเอง ผู้อื่นและสังคม

สาโรช บัวศรี (2526 หน้า 20) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมเป็นค่านิยมในระดับต่างๆ ซึ่งสังคมและบุคคลต้องยึดมั่นถือมั่น และจริยธรรมนี้ย่อมจะนำสันติสุขมาให้แก่บุคคลและสังคมได้ ตามควรแก่กรณี เพราะว่าจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมอันตรกิริยาระหว่างมนุษย์และสังคมหรือ สิ่งแวดล้อมทั้งปวง

จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าวข้างต้นนี้พอจะสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การ ประพฤติดี ประพฤติชอบ ทั้งกาย วาจาและใจ ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องและดีงามอันก่อให้เกิด ความสุข ความเจริญทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎีสำคัญๆ ที่อธิบายถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 3 ซึ่ง สุนันท์ รัชชาชัยสุรัตน์ (2542 หน้า 12) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาคนสำคัญ คือ ฟรอยด์ (Freud) ฟรอยด์เชื่อว่า จริยธรรม เป็นส่วนเดียวกับซูเปอร์อีโก้ หรือมโนธรรม ซึ่งเด็กได้รับจากพ่อแม่ หรือผู้ใกล้ชิดด้วยกระบวนการ ถอดแบบทำให้เด็กรับเอาบุคลิกภาพ ค่านิยม และมาตรฐานของสังคมเข้าไว้ ซูเปอร์อีโก้จะทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม ที่กำหนดโดยสังคม หรืออีกนัยหนึ่ง ซูเปอร์อีโก้เป็นตัวคุณธรรมที่ควบคุมพฤติกรรมภายนอกของ มนุษย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์และค่านิยมของสังคมนั่นเอง

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา ผู้ที่เสนอทฤษฎีนี้ขึ้นมา จนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายคือ ไคลเบอร์ค ตามทฤษฎีของไคลเบอร์คพัฒนาการของจริยธรรมเป็นผลของพัฒนาการทางปัญญา

กล่าวคือ โคลเบอร์กเชื่อว่า จริยธรรมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้องเกิดจากการคิดไตร่ตรองตามเหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา ด้วยเหตุนี้โคลเบอร์ก จึงยึดเอาทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจท์เป็นหลักในการสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

ตามทฤษฎีของเพียเจท์ พัฒนาการทางปัญญาของมนุษย์พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้นตามอายุ เริ่มจากขั้นที่ยังไม่สามารถใช้ภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วค่อยๆ พัฒนาไปเป็นลำดับจนถึงขั้นสามารถคิดตามหลักเหตุผลนามธรรมได้ โคลเบอร์ก แบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับ และภายในแต่ละระดับยังแบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ดังนี้

1. ระดับก่อนเกณฑ์สังคม

ขั้นที่ 1 ใช้การลงโทษเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 ใช้การตอบสนองของความต้องการของตนเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

2. ระดับกฎเกณฑ์สังคม

ขั้นที่ 3 ใช้การยอมรับของกลุ่มหรือสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 ใช้ระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

3. ระดับเลยกฎเกณฑ์สังคม

ขั้นที่ 5 ใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 6 ใช้หลักการจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

โคลเบอร์กเชื่อว่า กฎเกณฑ์ที่เราใช้ตัดสินความถูกต้องของการกระทำจะพัฒนาเป็นขั้นๆ จากขั้นต่ำกว่าไปสู่ขั้นที่สูงกว่าทีละหนึ่งขั้นตามลำดับอย่างแน่นอนตายตัว ไม่มีการย้อนขั้นหรือข้ามขั้น

การวัดและการประเมินจริยธรรมของบุคคล โคลเบอร์กได้ใช้วิธีเสนอเหตุการณ์ที่มีความลำบากใจ ในการตัดสินความถูกต้อง 9 เหตุการณ์ เช่น ถามว่าการที่สามีคนหนึ่งขโมยยาจากร้านขายยา เพื่อมารักษาภรรยาที่ป่วยหนัก เป็นการกระทำที่สมควรหรือไม่ เพราะอะไร แล้วนำคำตอบเฉพาะในส่วนของเหตุผลมาจัดประเภทว่าเป็นคำตอบที่แสดงจริยธรรมในขั้นใดตามเกณฑ์ หากพบว่าคำตอบส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 ขึ้นไปของบุคคลหนึ่งอยู่ในขั้นใดก็จัดจริยธรรมอยู่ในขั้นนั้น

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่เสนอขึ้นโดยนักจิตวิทยาการเรียนรู้กลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีแบนดูราเป็นผู้นำคนสำคัญ ทฤษฎีนี้ได้อาศัยแนวความคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์หลายอย่างเป็นแนวทางในการสร้างทฤษฎีความคิดสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่กลายเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม คือการการถอดแบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีว่า

3.1 การเรียนรู้ของมนุษย์ นอกจากจะเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเอง เช่น ประสบเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง ประสบผลที่เกิดจากการกระทำต่างๆ ด้วยตนเอง ส่วนหนึ่งยังเกิดจาก

การสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ด้วยการสังเกต และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการฟังคำตอบบอกเล่าและการอ่านสารบันทึกของผู้อื่น

3.2 ผลของการเรียนรู้ อยู่ในรูปของความเชื่อว่าจะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไร ซึ่งอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ หรือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรม และความรู้เหล่านี้จะมีผลในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์

คุณลักษณะทางจริยธรรม

คุณลักษณะทางจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่พึงามถูกต้อง และเป็นหลักเกณฑ์ที่ยอมรับในสังคมที่บุคคลในสังคมไทยประพฤติ ซึ่งกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ จักรพงษ์ นิลพงษ์ (2543 หน้า 30) ได้กำหนดไว้ 11 ด้านได้แก่

1. ความรับผิดชอบ
2. ความซื่อสัตย์
3. ความมีเหตุผล
4. ความกตัญญูกตเวที
5. ความมีวินัย
6. ความเสียสละ
7. ความสามัคคี
8. ความประหยัด
9. การพึ่งตนเอง
10. ความขยันหมั่นเพียร
11. ความมีเมตตา

ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ได้มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522 หน้า 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมนี้เป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้น ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม

กรมวิชาการ (2523 หน้า 3) ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ ทั้งนี้จะขึ้นกับอิทธิพลของความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม และความพึงพอใจที่จะนำจริยธรรมมาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

เจียมจิต บุญรักษ (2534 หน้า 6) ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีหลักในการปฏิบัติที่ดีต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคม

จากความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมดังกล่าวมาแล้ว จึงพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงความประพฤติ ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ทั้งต่อตนเองและสังคม อันจะก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขนั่นเอง

แนวคิดในการปลูกฝังจริยธรรม

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2525 หน้า 25) ได้เสนอแนวทางการปลูกฝังจริยธรรมของเด็ก ดังนี้

1. สร้างสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเด็ก ให้เด็กสามารถซึมซับค่านิยมที่เด็กต้องการปลูกฝังเอง เช่น ถ้าอยากให้เด็กเป็นคนสะอาดก็ต้องพยายามให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเป็นเวลานานสัก 6 ปี 9 ปี 12 ปี

2. ให้เด็กได้อยู่ใกล้ชิดแบบอย่างที่ดี เช่น ถ้าต้องการให้เด็กมีความซื่อสัตย์ผู้ใหญ่ก็ต้องมีความซื่อสัตย์ คิดอย่างไร สอนอย่างไร ก็ประพฤติอย่างนั้น

3. เสนอปัญหาให้เด็กคิดเมื่อเด็กเห็นปัญหาของคนอื่นหรือของสังคมก็จะนำไปเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของตนเองและเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัว คือ ได้ศึกษาวิเคราะห์จนเกิดความสำนึกขึ้นมาอย่างมากขึ้น

4. แสวงหาแบบอย่างวัฒนธรรมที่ดีงามและชี้้นำให้เด็กเข้าใจ

5. จัดโอกาสให้เด็กได้ศึกษาหาประสบการณ์จากวิชาการบางอย่าง เช่น วิทยาศาสตร์ ช่วยสร้างค่านิยมให้เด็กรักความจริง มีเหตุผล ศิลปะช่วยขัดเกลาให้จิตใจละเอียดอ่อนเป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2513 หน้า 215) ได้กล่าวถึง แนวทางการให้การศึกษาด้าน จริยธรรม ไว้ดังนี้

1. โรงเรียนควรต้องสร้างระเบียบประเพณีและสิ่งอื่นๆ ที่เป็นของโรงเรียน โดยเฉพาะ ตลอดจนทำโรงเรียนให้เป็นที่น่าอยู่ เช่น สะอาด เรียบร้อย ร่มรื่น ฯลฯ เพื่อมัดจิตใจของนักเรียน ไว้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. นักเรียนควรได้รับการสั่งสอนให้ซื่อสัตย์ต่อตนเองและครูทำตนให้เป็นตัวอย่างเสียก่อน

3. กำหนดเวลาเข้าเรียนและเลิกเรียนวันหนึ่งๆ นั้น เป็นกำหนดเวลาที่นักเรียนจะต้องเรียน ตามตารางสอนของครู มิได้หมายความว่า นอกเวลาดังกล่าวนี้ ครูจะพ้นจากความรับผิดชอบที่ต้องอบรมสั่งสอนนักเรียน

4. วิธีสอนที่ดีคือสอนในวิชาศีลธรรมเข้าไปในสรรพวิชาต่างๆ

5. การสอนวิชาศีลธรรมและการทำให้นักเรียนมีความประพฤติดีนั้นเป็นเรื่องของการ ปฏิบัติมากกว่าวิชาการ เพราะฉะนั้นสอนในห้องเรียนจึงไม่เป็นการเพียงพอต้องคำนึงถึงการปฏิบัติ จริงๆ นอกห้องเรียนเป็นสำคัญ

ประกาศรี สิงห์อำไพ (2540 หน้า 29) ได้ให้แนวคิดเอาไว้ว่า การพัฒนาจริยธรรมในการ จัดการศึกษาด้านจริยธรรมศึกษา ผู้สอนควรปลูกฝังแนวคิดที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดพัฒนาการ ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างความดีกับความชั่ว ตระหนักเสมอว่าความดีที่คนชื่น ชมยกย่อง ผลิตผลของความดีนำความสุขมาให้

2. ยึดหลักสากลในการพิจารณาสภาพการณ์ไกลสามารถนำเกณฑ์การแยกแยะความดี ความชั่ว กำหนดเป็นคุณธรรมให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3. ความเข้าใจคุณธรรมซึมซาบอยู่ในจิตใจ สร้างค่านิยมคุณธรรมที่ถูกต้อง

4. ความสัมพันธ์ต่อเนื่องของระบบที่สร้างเสริมคุณภาพมีแก่นสารชัดเจน

5. การวิเคราะห์วิจารณ์ความประพฤติได้ด้วยแนวทางของตนเอง

6. การตัดสินคุณธรรมเป็นการตัดสินว่าสิ่งใดควรทำและไม่ควรทำ

สาโรช บัวศรี (2532 หน้า 49) กล่าวว่า วิธีดำเนินการเพื่อสอนจริยธรรมในโรงเรียนนั้น กระทำได้ดังนี้

1. ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำในโรงเรียน เพื่อทำการกำหนดแผนงานในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปีและคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น รวมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. จัดให้มีแผนงานการสอนจริยธรรม

2.1 คณะครูร่วมกันประพจน์ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

2.2 ชี้แจง กระตุ้น โน้มน้าวให้นักเรียนมีความเข้าใจและเห็นว่าการประพฤติตนตามแนวทางจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องไม่เป็นที่น่าอายเพราะสิ่งที่น่าอายคือการทำความชั่ว

2.3 ตั้งกลุ่มหรือชุมชนจริยธรรมศึกษาชั้นในโรงเรียน

พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม

พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขาคือระบบการศึกษา

พระธรรมปิฎก (2544 หน้า 351) กล่าวว่า ในระบบการดำเนินชีวิตที่ดี ฝึกอย่างไรได้ อย่างนั้น หรือ สิกขาอย่างไร ก็ได้มรรคอย่างนั้น สิกขา คือการศึกษาที่ฝึกอบรมพัฒนาชีวิต 3 ด้าน ดังนี้

1. สิกขา/การฝึกศึกษา ด้านสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม จะเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนสรรพสัตว์ หรือสิ่งแวดล้อมทางวัตถุก็ตาม ด้านอินทรีย์ (เช่น ตา หู) หรือด้วยกาย วาจา ก็ตาม เรียกว่า ศีล หรือ อธิศีลสิกขา

2. สิกขา/การฝึกศึกษา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ หรือ อธิจิตสิกขา

3. สิกขา/การฝึกศึกษา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา หรือ อธิปัญญาสิกขา

รวมความว่า การฝึกศึกษานั้น มี 3 อย่าง เรียกว่า สิกขา 3 หรือ ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งพูดด้วยถ้อยคำของคนปัจจุบันว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีคุณภาพ เมื่อมองจากแง่ของสิกขา 3 จะเห็นความหมายของสิกขาแต่ละอย่าง ดังนี้

1. ศีล คือ สิกขาหรือการศึกษาที่ฝึกในด้านการสัมพันธ์ติดต่อกับปฏิบัติจัดการกับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุและทางสังคม ทั้งด้านอินทรีย์ต่างๆ และด้วยพฤติกรรมทางกาย-วาจา หรือพูดอีกอย่างหนึ่งว่าการมีวิถีชีวิตที่ปลอดภัยไร้การเบียดเบียน หรือการดำเนินชีวิตที่เกื้อกูลแก่สังคมและแก่โลก

2. สมาธิ คือ สิกขาหรือการศึกษาที่ฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา ความมีไมตรี ความเห็นอกเห็นใจความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสุภาพอ่อนโยน ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู

ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความกล้าหาญ ความขยัน ความอดทน ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นแน่วแน่ ความมีสติ สมาธิ

ในด้านความสุข เช่น ความปีติอิ่มใจ ความปราโมทย์ร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่อนคลาย ความรู้สึกพอใจพูดสั้นๆ ว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต

3. ปัญญา คือ สิกขาหรือการศึกษาที่ฝึกหรือพัฒนาในด้านความรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อที่มีเหตุผล ความเห็นที่เข้าสู่แนวทางของความเป็นจริง การรู้จักหาความรู้ การรู้จักคิด พิจารณา การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ทดลอง ตรวจสอบ ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การเข้าถึงความจริง การนำความรู้มาใช้แก้ปัญหา และคิดการต่างๆ ในทางเกื้อกูลสร้างสรรค์

หลักทั้ง 3 ประการแห่งไตรสิกขาที่กล่าวมา เป็นการศึกษาที่ฝึกคนให้เจริญพัฒนาขึ้นไปในองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของชีวิตที่ดั่งงาม การฝึกศึกษาที่จะให้มีชีวิตที่ดั่งงาม เป็นสิกขา ชีวิตที่ดั่งงามที่เกิดจากการฝึกศึกษานั้น เป็นมรรค

ไตรสิกขา เป็นการศึกษา 3 ด้าน ที่พัฒนาชีวิตไปพร้อมกันทั้งระบบแต่ถ้ามองหยาบๆ เป็นภาพใหญ่ก็มองเห็นเป็นการฝึกศึกษาที่ดำเนินไปใน 3 ด้าน คือ

ศีล เป็นเหมือนการจัดปรับพื้นที่และบริเวณแวดล้อม ให้สะอาดหมดจดเรียบร้อยราบรื่น แน่นหนามั่นคง มีสภาพที่พร้อมจะทำงานได้คล่องสะดวก

สมาธิ เป็นเสมือนการเตรียมตัวของผู้ทำงานให้มีเรี่ยวแรงกำลังความถนัดชัดเจนที่พร้อมจะลงมือทำงาน

ปัญญา เป็นเหมือนอุปกรณ์ที่จะใช้ทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548 หน้า 20) กล่าวไว้ว่า สมาธิเป็นเรื่องของการพัฒนาชีวิตให้ก้าวไปในมรรคซึ่งประสานไปในองค์ประกอบทุกด้านในมรรคใจที่สงบ มุ่งมั่นแน่วไปในการสร้างสรรค์ทำความดี นี่คือนิยามที่สังคมและชีวิตต้องการ การฝึกสมาธิทำให้ศีลครบ เกิดปัญญาพัฒนาได้แน่นอน เพราะศีลคุมกาย สมาธิคุมใจ ปัญญาเป็นความรู้ ความเข้าใจ สมาธิแนวพระพุทธศาสนา เป็นสมาธิระบบไตรสิกขา ต้องพัฒนาพฤติกรรมกับปัญญาไปด้วยกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งเมตตา

สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2550 หน้า 22) ใครอยากเรียนเก่ง ต้องฝึกกรรมฐานเบื้องต้นให้เป็น มีสติและสมาธิอย่างดี ฝึกรู้เท่าทันปัจจุบันและตั้งใจมั่นกับการเรียน ไม่ฟุ้งซ่าน เมื่อจิตเป็นสมาธิ จะจำแนกและเรียนเก่ง

พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมตามหลัก 9 คำสอนของพ่อ

เป็นการนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระองค์ตรัสไว้ในที่ต่างๆ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 9 คำสอนของพ่อจึงเป็นอีกคุณธรรมหนึ่ง ที่ควรนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย

1. ความเพียร
2. ความพอดี
3. ความรู้ทัน
4. คนเราจะต้องรับและจะต้องให้
5. อ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ
6. พูดจริง ทำจริง
7. หนังสือเป็นออมสินหนังสือ
8. ความซื่อสัตย์
9. การเอาชนะใจตน

1. ความเพียร

การสร้างสรรค์ตนเอง การสร้างบ้านเมืองก็ตาม มิใช่ว่าสร้างในวันเดียว ต้องใช้เวลา ต้องใช้ ความเพียร ต้องใช้ความอดทน เสียสละ แต่สำคัญที่สุดคือความอดทนคือไม่ย่อท้อ ไม่ย่อท้อ ในสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่ดีงามนั้นทำมันน่าเบื่อ บางทีเหมือนว่าไม่ได้ผล ไม่ได้ดัง คือดูมันครีทำดีนี้ แต่ขอรับรองว่าการทำให้ดีไม่ครีต้องมีความอดทน เวลาข้างหน้าจะเห็นผลแน่นอนในความอดทนของตนเอง

(พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา ครู และอาจารย์ในโอกาสเข้าเฝ้าฯ วันที่ 27 ตุลาคม 2516)

2. ความพอดี

ในการสร้างตัวสร้างฐานะนั้นจะต้องถือหลักค่อยเป็นค่อยไป ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและความพอเหมาะพอดี ไม่ทำเกินฐานะและกำลัง หรือทำด้วยความเร่งรีบ เมื่อมีพื้นฐานแน่นหนารองรับพร้อมแล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น ตามต่อกันไปเป็นลำดับผลที่เกิดขึ้นจึงจะแน่นอน มีหลักเกณฑ์ เป็นประโยชน์แท้และยั่งยืน

(พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 18 ธันวาคม 2540)

3. ความรู้ทัน

เด็กๆ ทำอะไรต้องหัดให้รู้ตัว การรู้ตัวอยู่เสมอจะทำให้เป็นคนมีระเบียบและคนที่มีระเบียบดีแล้ว จะสามารถเล่าเรียนและทำการงานต่างๆ ได้โดยถูกต้องรวดเร็ว จะเป็นคนที่สร้างความสำเร็จและความเจริญ ให้แก่ตนเองและส่วนรวมในอนาคตได้อย่างแน่นอน

(พระบรมราโชวาท พระราชทานลงพิมพ์ในหนังสือ วันเด็ก ประจำปี 2521)

4. คนเราจะต้องรับและจะต้องให้

คนเราจะเอาแต่ได้ไม่ได้ คนเราจะต้องรับและจะต้องให้ หมายความว่าต่อไป และเดี๋ยวนี้ด้วยเมื่อรับสิ่งของใดมา ก็จะต้องพยายามให้ ในการให้นั้น ให้ได้โดยพยายามที่จะสร้างความสามัคคีให้หมู่คณะและในชาติ ทำให้หมู่คณะและชาติประชาชนทั้งหลายมีความไว้ใจซึ่งกันและกันได้ ช่วยที่ไหนได้ก็ช่วย ด้วยจิตใจที่เผื่อแผ่โดยแท้

(พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 20 เมษายน 2521)

5. อ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ

ในวงสังคมนั้นแล้ว ท่านจะต้องรักษามารยาทอันดีงามสำหรับสุภาพชน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่แข็งกระด้าง มีความอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ พร้อมจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

(พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 25 มิถุนายน 2496)

6. พูดจริง ทำจริง

ผู้หนักแน่นในสัจจะพูดอย่างไร ทำอย่างนั้นจึงได้รับความสำเร็จ พร้อมทั้งความศรัทธาเชื่อถือและความยกย่องสรรเสริญ จากคนทุกฝ่ายการพูดแล้วทำ คือ พูดจริง ทำจริง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมเกียรติคุณของบุคคลให้เด่นชัด และสร้างเสริมความดี ความเจริญ ให้เกิดขึ้นทั้งแก่บุคคลและส่วนรวม

(พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 10 กรกฎาคม 2540)

7. หนังสือเป็นอมสินหนังสือ

เป็นการสะสมความรู้และทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ได้สร้างมา ทำมา คิดมา แต่โบราณกาลจนทุกวันนี้ หนังสือจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นคล้ายๆ ธนาคารความรู้และเป็นอมสิน เป็นสิ่งที่จะทำให้ มนุษย์ก้าวหน้าได้โดยแท้

(พระบรมราชาโชวาท พระราชทานแก่คณะสมาชิกห้องสมุดทั่วประเทศ ในโอกาสที่เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท วันที่ 25 พฤศจิกายน 2514)

8. ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานของความดีทุกอย่าง เด็กๆ จึงต้องฝึกฝนอบรมให้เกิดมีขึ้นในตนเอง เพื่อจักได้เติบโตขึ้นเป็นคนดีมีประโยชน์ และมีชีวิตที่สะอาด ที่เจริญมั่นคง

(พระบรมราชาโชวาท พระราชทานเพื่อเชิญลงพิมพ์ในหนังสือวันเด็ก ปี พุทธศักราช 2531)

9. การเอาชนะใจตน

ในการดำเนินชีวิตของเรา เราต้องข่มใจไม่กระทำการใดๆ ที่เรารู้สึกด้วยใจจริงว่าชั่วว่าเสื่อม เราต้องฝืนต้องต้านความคิดและความประพฤติทุกอย่างที่รู้สึกว่าขัดกับธรรมะ เราต้องกล้าและบากบั่นที่จะกระทำสิ่งที่เราทราบว่าเป็นความดี เป็นความถูกต้อง และเป็นธรรม ถ้าเราร่วมกันทำเช่นนี้ ให้ได้จริงๆ ให้ผลของความดีบังเกิดมากขึ้นๆ ก็จะช่วยค้ำจุนส่วนรวมไว้มิให้เสื่อมลงไป และจะช่วยให้ฟื้นคืนดีขึ้นได้เป็นลำดับ

(พระราชดำรัส พระราชทานเพื่อเชิญไปอ่าน ในพิธีเปิดการประชุมยุวพุทธิกสมาคมทั่วประเทศ ครั้งที่ 12 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ 12 ธันวาคม 2513)

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้นักเรียนทุกช่วงชั้นได้ตระหนักถึงควมมีระเบียบวินัยของตนเอง ได้ประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและนำไปประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมสืบต่อไป ทางศูนย์พัฒนาศาสนาแคมป์สนจึงได้จัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำนึกในความเป็นชาติไทยและดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จัดเข้าค่ายคุณธรรมเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ 1 คุณภาพนักเรียน (QS) มาตรฐานที่ 1 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนได้มีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องไตรสิกขา และ 9 คำสอนของพ่อ
2. เพื่อให้นักเรียนเข้าใจหลักธรรมเกี่ยวกับไตรสิกขา และ หลัก 9 คำสอนของพ่อ

เป้าหมาย

1. ด้านปริมาณนักเรียน 200 คน
2. ด้านคุณภาพ นักเรียนมีความพุดติที่ดีงาม

แผนการดำเนินงาน

1. การเตรียมการ

ศึกษาผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ของการดำเนินงานที่ผ่านมา สํารวจข้อมูล และวางแผนการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงานโดยออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ทราบ และทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ครูและนักเรียน ได้สมัครเข้าร่วมโครงการ ประสานงานกับวิทยากร เพื่อ เตรียมเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ เตรียมสถานที่อบรม ณ ศูนย์พัฒนาศาสนาแคมป์สน

2. การดำเนินงาน

- 1) จัดอบรมฝึกอบรมจำนวน 2 ครั้ง
- 2) พฤษภาคม 2552 นำเสนอโครงการ
- 3) วิทยากรให้การฝึกอบรม
- 4) ติดตามงานที่อบรมไปแล้ว

ตาราง 1 แสดงวิธีการดำเนินงานและปฏิทินดำเนินการ

ข้อ	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											
		พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.
		52	52	52	52	52	52	52	52	53	53	53	53
1	วางแผนการดำเนินงาน												
	-ศึกษาศึกษาผล												
	การดำเนินงาน												
	ปัญหาอุปสรรค												
	การดำเนินงานที่ผ่านมา												
	-สำรวจข้อมูลและวางแผนการจัดทำหลักสูตร												
	การฝึกอบรม												
	- มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงาน												
	- ประชาสัมพันธ์												
	- ประสานงานกับวิทยากร												
	- รับสมัครนักเรียนเข้าร่วมโครงการ												
	- สื่อ อุปกรณ์												

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อ	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											
		พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.
		52	52	52	52	52	52	52	52	53	53	53	53
2	ดำเนินการ อบรม - ดำเนินการ อบรมตามที่ ได้วางแผน เอาไว้		23										
	- เก็บข้อมูล ต่างๆในการ อบรม		24										
3	ติดตามผล การอบรม												
4	สรุป ประเมินผล - ประเมินผล ในการ ดำเนินงาน												
	- ประเมินผล การฝึกอบรม												
	- ประเมินผล การอบรมตาม วัตถุประสงค์ ของโครงการ												
	- ประเมินผล												

งบประมาณการใช้จ่าย

- ค่าอาหาร+เครื่องดื่ม	50,000 บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากร	30,000 บาท
- ค่าบำรุงสถานที่, น้ำ, ไฟ	10,000 บาท
- ค่าติดต่อประสานงาน	6,000 บาท
- ค่าวัสดุอุปกรณ์, ค่าถ่ายเอกสาร	1,000 บาท
- ค่าติดตามผลและประเมินสรุปโครงการฯ	2,000 บาท
- อื่นๆ	1,000 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น	100,000 บาท

สถานที่ดำเนินการ

ศูนย์พัฒนาสาธิตนาแคมป์สน ตำบลแคมป์สน อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

การติดตามและประเมินผล

1. ประเมินผลการใช้ทรัพยากรดำเนินงาน จากเอกสารหลักฐานการเงิน การใช้จ่าย
2. ประเมินผลการฝึกอบรม ด้านการเตรียมการ การดำเนินงาน จากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าอบรม
3. การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ในด้านพฤติกรรมนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง เช่น การเรียน การทำงาน ในด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรที่ได้รับการฝึกอบรม เช่น พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม และความพึงพอใจของผู้รับการอบรม จากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขโดยยึดหลักของคุณธรรมจริยธรรม
2. นักเรียนมีความประพฤติที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ตาราง 2 แสดงกำหนดการอบรมโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2

วัน/เดือน/ปี	รายการกิจกรรมฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
วันที่ 1 ของการฝึกอบรม		
08.00-10.00 น.	ลงทะเบียน แบ่งกลุ่ม เข้าสู่ที่พัก	
10.00-11.30 น.	พิธีมอบตัวเป็นศิษย์/ประธานกล่าวให้โอวาท	
11.30-13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน/พักผ่อนอย่างมีสติ	
13.00-14.00 น.	แนะนำสถานที่/กฎกติกาการอยู่ค่าย	
14.00-16.00 น.	กฎแห่งกรรมนรก-สวรรค์	
16.00-17.00 น.	พักอาบน้ำ ทำกิจส่วนตัว	
17.00-18.00 น.	รับประทานอาหารเย็น	
18.00-19.00 น.	พบอาจารย์ปรึกษาเพื่อรายงานความดี	
19.00-20.00 น.	ทำวัตรเย็น-สมาธิภาวนา-แผ่เมตตา	
20.00-21.30 น.	จุดเทียนชัยถวายพระพรในหลวง	
21.30-05.00 น.	พักผ่อนอย่างมีสติ	
วันที่ 2 ของการฝึกอบรม		
05.00-06.00 น.	ทำกิจส่วนตัว/กายบริหารกาย-จิต	
06.00-07.00 น.	ทำวัตรเช้า/สมาธิภาวนา-แผ่เมตตา	
07.00-08.00 น.	รับประทานอาหารเช้า/บำเพ็ญประโยชน์	
08.00-09.00 น.	รายงานความดีกับอาจารย์พี่เลี้ยง	
09.00-10.00 น.	ทางเสื่อของวัยรุ่น	
10.00-10.30 น.	พัก 30 นาที	
10.30-11.30 น.	กิจกรรมทักษะชีวิต	
11.30-13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน/พักอย่างมีสติ	
13.00-16.00 น.	แบ่งฐานเรียนรู้ 2 ฐาน	
13.00-14.30 น.	ไตรสิกขา	
14.30-15.30 น.	หลัก 9 คำสอนของพ่อ	

วัน/เดือน/ปี	รายการกิจกรรมฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
15.30-16.00 น.	กิจกรรมนันทนาการ	
16.00-17.00 น.	พักอาบน้ำ/ทำกิจส่วนตัว	
17.00-18.00 น.	รับประทานอาหารเย็น/บำเพ็ญประโยชน์	
18.00-19.00 น.	เที่ยวชมศูนย์พัฒนาศาสนาแคมป์สน	
19.00-20.00 น.	ทำวัตรเย็น/สมาธิภาวนา/แผ่เมตตา	
20.00-21.30 น.	กิจกรรมทำดีเพื่อแม่	
21.30-05.00 น.	พักผ่อนอย่างมีสติ	
วันที่ 3 ของการฝึกอบรม		
05.00-06.00 น.	ระฆังสัญญาณตื่น/ทำกิจส่วนตัว/กายบริหาร	
06.00-07.00 น.	กาย-จิต	
07.00-08.00 น.	ทำวัตรเช้า/สมาธิภาวนา/แผ่เมตตา	
08.00-09.00 น.	รับประทานอาหารเช้า/บำเพ็ญประโยชน์	
09.00-10.00 น.	รายงานความดีกับอาจารย์พี่เลี้ยง	
10.00-10.30 น.	ตักบาตรกิเลส	
10.30-11.30 น.	พัก 30 นาที	
11.30-13.00 น.	กิจกรรมนุชามาครู	
13.00-14.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน/พักอย่างมีสติ	
14.00-15.00 น.	กิจกรรมอธิษฐานจิตเพื่อชีวิตใหม่ เดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ	

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2534 หน้า 47) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

วัฒนา ชื่นวงศา (2536 หน้า 24) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้าง เพื่อพัฒนา ความคิดเห็นความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะของบุคคลในการทำงานให้ กว้างขวางก้าวหน้า

วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537 หน้า 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่ไม่ สามารถจะทำได้โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัด กิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิด ความรู้ ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสม จนทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาที่กำหนด

ความสำคัญของการฝึกอบรม

อาชัญญา รัตน์อุบล (2540 หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่า การ ฝึกอบรมมีความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาประชากร และบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการตามได้สรุปไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้อง
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ
3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้น ในระยะเวลาสั้น ภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์
4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี โอกาสได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเชื่อมั่นในงาน กล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค

7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและการแก้ปัญหา อันเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากร และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

กระบวนการในการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2537 หน้า 7) และอาชัญญา รัตนอุบล (2540 หน้า 51) ได้สรุปกระบวนการฝึกอบรมเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมใดๆ ผู้จัดการฝึกอบรมควรศึกษาข้อมูลของปัญหา สาเหตุของปัญหา หนทางที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการฝึกอบรมในเรื่องของพื้นฐานทั่วไป เช่น คุณสมบัติ คุณวุฒิ เพศ วัย จำนวนการทำงาน ประสบการณ์เดิม พื้นฐานการศึกษา ความสามารถพิเศษ ความสนใจ ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการศึกษาข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ และวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นได้ จากการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือการสัมภาษณ์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจ หรือการทดสอบบุคลากรที่ทำงานและประสบปัญหาโดยตรง การวิเคราะห์หาความต้องการ นับว่าเป็นประโยชน์ และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการจัดการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจากความต้องการ และความสนใจที่แท้จริงของผู้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะจัดขึ้นตามความพึงพอใจของผู้จัดการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผู้รับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ ของ โครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ออกแบบเทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ขั้นที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้ เนื้อหาสาระ และประสบการณ์ ความรู้ตามที่ผู้จัด ผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมได้จัดเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงได้รับการพัฒนา โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการการฝึกอบรมที่ได้กำหนด

ไว้ ดังเช่น อาชัญญา รัตนอุบล (2540 หน้า 58) ได้เสนอลักษณะของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม หลังจากได้สอนวิชานั้นๆ จบลงแล้ว
2. ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักสำคัญ
3. คำที่บ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจนไม่กำกวม เช่น คำว่า สามารถ จำแนก เพื่อช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น การเตรียมการสอนการใช้เทคนิคและอุปกรณ์และระยะเวลาที่ใช้ในการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์
4. ต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นถึงพฤติกรรม ของ ผู้เข้ารับการอบรม ที่จะแสดงออก ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยควรระบุเกณฑ์ขั้นต่ำ ของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัดการประเมินผลการอบรม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้จัดการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมในลักษณะของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะทัศนคติของบุคลากรในเรื่องที่ยังขาดหายไปให้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

1. ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือบุคคลเป้าหมาย บุคคลที่ผู้จัดการฝึกอบรม ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากผู้ที่ไม่มีความรู้เป็นผู้ที่มีความรู้ จากผู้ที่ยังขาดทักษะ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ
3. เงื่อนไขของพฤติกรรมแสดงออกภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้
4. เกณฑ์ หรือระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

การสร้างหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ซึ่งควรนำข้อมูลมาจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ความต้องการโดยควรกำหนดในลักษณะของโครงสร้างของหลักสูตรก่อน แล้วจัดแบ่งโครงสร้างของหลักสูตรออกเป็นหมวดวิชาต่างๆ กำหนดเนื้อหาสาระที่เหมาะสมภายใต้หมวดหมู่วิชาในแต่ละหมวดหมู่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อไปหลักสูตรและเนื้อหาการฝึกอบรมที่ดี จะช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรมหรือผู้บริหารโครงการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติ และดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ได้ทราบถึงแนวทางที่จะจัดวิธีการ เทคนิค รวมทั้ง กิจกรรมการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ และความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามที่ได้เสนอไว้ โดยสรุปแล้วขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรและเนื้อหาในการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้

1. ทบทวนข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี หลักการ มาตรฐานของงาน ความต้องการในการฝึกอบรม
2. กำหนดโครงสร้างหลักสูตร หรือกำหนดหัวข้อวิชาตามข้อมูลที่ได้วิเคราะห์
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยแบ่งโครงสร้างของหลักสูตรออกเป็นหมวดหมู่ของวิชา
4. กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดหมู่
5. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาวิชาตลอดจนประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อวิชา
6. กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา
7. กำหนดเทคนิค วิธีการ ฝึกอบรม กิจกรรม อุปกรณ์ สื่อการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละหัวข้ออบรม

เครือข่าย ลีเมอริชาต (2537 หน้า 10) ได้เสนอวิธีการเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมว่า ควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ดังนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้คือ ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาและสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนา
2. พิจารณาขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อยหรือไม่ กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม
3. พิจารณาถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์แตกต่างหรือสอดคล้องกัน ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใดจึงจะเหมาะสมและอำนวยความสะดวกสูงสุด
4. พิจารณาถึงความสามารถ ความคุ้นเคยต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำไปใช้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้นๆ หรือไม่
5. พิจารณาถึงเวลา และอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่า มีเวลาเพียงพอ และสะดวกต่อการจัดหาหรือไม่
6. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่กับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจัดทำเพียงพอหรือไม่
7. พิจารณา และประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไรปฏิบัติไปในทางต่อต้าน ชัดขึ้น เฉื่อยชา หรือขวนขวาย ใครู้ในวิชาการ ทั้งนี้ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการเลือกสรร เทคนิคการฝึกอบรมมาก

นอกจากนี้ เมื่อผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากร สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียบร้อยแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากรควรจะต้องรู้จัก

การเลือกใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมกับเทคนิคการฝึกอบรม และเนื้อหา ตลอดจนต้องรู้จักการเลือกกำหนดกิจกรรมการประเมินผล ที่ใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย และสิ่งสำคัญที่ผู้จัดการฝึกอบรมควรจัดทำเป็นลำดับต่อไป คือ การเขียนโครงการการฝึกอบรมมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการการฝึกอบรม
2. ผู้รับผิดชอบโครงการการฝึกอบรมคณะทำงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
3. หลักการและเหตุผล
4. วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการการฝึกอบรม
5. เป้าหมาย
6. วิธีดำเนินการโครงการการฝึกอบรม
7. โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระ
8. เทคนิควิธีการฝึกอบรมและกิจกรรมการฝึกอบรม
9. คุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม
10. วิทยากร
11. ระยะเวลาการฝึกอบรม สถานที่ ห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม
12. ทรัพยากรที่ต้องใช้และงบประมาณ
13. กำหนดโครงการการฝึกอบรม
14. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม
15. การประเมินและติดตามผล

การเขียนโครงการการฝึกอบรมมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร ผู้บริหารโครงการการฝึกอบรม และผู้รับการฝึกอบรม ด้วยเหตุนี้ การนำเสนอโครงการการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมนั้น ต้องมีความชัดเจน ครอบคลุม มีเหตุผล มีความต่อเนื่อง คุ่มค่าใช้จ่าย และมีความยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัท (2537 หน้า 11) ที่ได้เสนอลักษณะของโครงการการฝึกอบรมที่ดีไว้ ดังนี้

1. มีความกะทัดรัดและชัดเจน
2. ใช้ภาษาง่าย เป็นที่เข้าใจของบุคคลทั่วไป
3. ควรระบุว่า ต้องการให้เกิดพฤติกรรมชนิดใด หรือต้องการจะแก้ปัญหาใด
4. มีความเป็นไปได้
5. สามารถที่จะวัดหรือประเมินผลได้

6. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักหรือนโยบายของหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการฝึกอบรม เมื่อพร้อมที่จะดำเนินการแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมก็จะสามารถเริ่มดำเนินการฝึกอบรมได้ โดยเริ่มจากการสรรหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม เตรียมการต่างๆ ให้มีความพร้อม เช่น การเชิญวิทยากร พิธีกร เตรียมกิจการ เตรียมสถานที่ อุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เอกสารประกอบการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผล นอกจากนี้ กิตติ พัชรวิชญ์ (2538 หน้า 5) ได้เสนอกระบวนการการพัฒนาในระหว่างฝึกอบรม ดังนี้

1. การศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจากข้อบกพร่อง
2. จัดให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องตามความจำเป็น
3. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นประจำในแต่ละวัน
4. การเคลื่อนย้ายสถานที่ (ถ้ามี)
5. กิจกรรมสุดท้ายของการฝึกอบรม

ขณะที่ดำเนินการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม จะมีความสำคัญ ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ วิทยากรควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์การจัดกิจกรรมอย่างแท้จริง มีการเตรียมการในการ ฝึกอบรมเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความตั้งใจจริง รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิภาณไหวพริบคอยช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เชื่อมมั่นในตัวเอง ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความอดทนยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การฝึกอบรมได้ และมีความคิดสร้างสรรค์ เคารพต่อคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การประเมินผล และติดตามผล เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร ผู้บริหารโครงการ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้ ทักษะ ทักษะคติอย่างไรบ้าง นอกจากนั้นผลของการฝึกอบรมที่ได้ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนด จะทำให้ทราบว่าเป็นไปตามระดับหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินก่อนการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลจะให้ผลย้อนกลับต่อโครงการการฝึกอบรมว่า มีความสำเร็จตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการการฝึกอบรมที่ได้เสนอไว้หรือไม่ ผลที่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด การประเมินคุณภาพของผลที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนั้น ควรทำการประเมินถึงคุณภาพการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรมด้วย

จากหลักการและแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการในการฝึกอบรม สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการในการจัดการฝึกอบรม มีขั้นตอนหลักและสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผล

เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรมต้องประกอบด้วย บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการฝึกอบรม ปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์การจัดการฝึกอบรม คุณลักษณะ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม คือ การเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมกับโครงการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบวิธีการสอน การอบรมที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้เสนอไว้

กิตติ พัทธวิชัย (2538 หน้า 9) กล่าวถึง ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม ที่มีการจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท โดยยึดหลักวิธีการที่ใช้เป็นหลัก คือ

1. กลุ่มวิธีที่เกี่ยวกับ “การบอก” (Telling Methods) กลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับการพูดและการฟัง ซึ่งได้แก่วิธีการสอนแบบบรรยาย อภิปรายกลุ่มและเทพบันทึกลงเสียง

2. กลุ่มวิธีเกี่ยวกับ “การแสดง” (Showing Methods) ได้แก่ การแสดงสาธิต (Demonstration) การสังเกตการปฏิบัติงาน (On-The-Job Observation)

3. กลุ่มวิธีเกี่ยวกับ “การกระทำ” (Doing methods) ได้แก่ การถามคำถาม การอภิปราย การให้แก้ปัญหา การประชุมกลุ่มเล็ก (Buzz groups)

อาชัญญา รัตนอุบล (2540 หน้า 67) แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท โดยยึดหลักบทบาทสำคัญของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากร ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมแบบซิมโปเซียม

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลาง และการจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมุ่งสร้างพลังกลุ่มเป็นการพัฒนากลุ่ม ภายใต้หลักการของกระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมให้ต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแสดงออกถึงค่านิยม และคุณค่าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลางมีหลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีจะต้องเลือกให้เหมาะกับประเภท และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจจะต้องใช้ประกอบกันหลายๆ วิธีในการอบรมครั้งหนึ่งๆ ดังนี้

1. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อประเด็นปัญหาที่วิทยากรได้เสนอให้ ภายใต้คำแนะนำจากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่วนใหญ่การสัมมนาจะจัดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และประสบปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงนำปัญหานั้นมาสัมมนา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยปกติของการจัดการสัมมนาจะเป็นการจัดสัมมนาในกลุ่มย่อยก่อนแล้วนำผลการสัมมนากลุ่มย่อยมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง การสัมมนาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และผลที่ได้จากการสัมมนา จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันลงมือทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนใหญ่การประชุมเชิงปฏิบัติการทั่วไป วิทยากรจะบรรยายให้ความรู้ ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงในกลุ่มย่อย โดยอาจเป็นการเสนอปัญหาให้แก้ไขหรือฝึกการใช้อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือร่วมกันสร้างเครื่องมือ คู่มือการปฏิบัติใหม่ การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมมากและได้ลงมือปฏิบัติจริง หากเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลามากและงบประมาณสูง

3. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการรวมกลุ่มอภิปราย เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนประมาณ 5 - 20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่วิทยากรกำหนดให้อภิปราย ข้อสรุปที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สมาชิกในกลุ่มจะเลือกให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มเป็นผู้นำการอภิปราย และคอยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มแล้วนำเสนอผลต่อกลุ่มใหญ่ต่อไป

4. การประชุมแบบซินดิเกต (Syndicate Method) จัดแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย เพื่อแก้ไขพิจารณาหาคำตอบในปัญหาตามที่วิทยากรได้มอบหมายให้ หรือเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเฉพาะเจาะจง สมาชิกของการประชุมแบบซินดิเกต จะมาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายด้าน เริ่มต้นจากการให้ความรู้หรือมีกิจกรรมปฏิบัติร่วมกันโดยวิทยากร หลังจากนั้น จึงแบ่งกลุ่มจำนวนประมาณ 6 - 12 คน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่าง

เฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้ความช่วยเหลือจากวิทยากร ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ขอบเขตของปัญหา สาเหตุ แนวทาง แก้ไข และข้อเสนอแนะ กลุ่มย่อยควรจะมีการเลือกประธาน เลขานุการ เพื่อดำเนินการในการประชุม และเสนอผลการประชุมในที่ประชุมกลุ่มใหญ่ต่อไป

5. การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างเสรี โดยกำหนดระยะเวลาให้ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีการคำนึงว่าถูกหรือผิดอย่างไร ความคิดเห็นทุกเรื่องจะได้รับการยอมรับจากกลุ่มโดยจะนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาอภิปรายอีกครั้ง เพื่อคัดสรรเลือกหาความคิดเห็นของกลุ่มที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดสามารถนำไปใช้ได้จริงมากที่สุด การระดมสมองจะมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กจำนวนไม่เกิน 15 คน มากกว่ากลุ่มใหญ่หรืออาจจะแบ่งสมาชิกจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยก็ได้แล้วมีการนำเสนอผลการระดมสมองให้กับกลุ่มใหญ่ต่อไป

6. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz, Sezz, Buzz Group, Phillip 6-6) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยๆ จากกลุ่มใหญ่ โดยจัดแบ่งสมาชิกในกลุ่มย่อยออกเป็น 2 - 6 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาร่วมกัน ซึ่งปัญหาแต่ละกลุ่มย่อยได้รับอาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือคนละปัญหาก็ได้ ภายใต้ความช่วยเหลือจากวิทยากรประจำกลุ่มย่อยในแต่ละกลุ่มและภายในเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มจำเป็นต้องมีประธานและเลขานุการดำเนินการประชุม โดยจะมีการนำเสนอผลการประชุมต่อกลุ่มใหญ่ ในการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 (Phillip 6-6) เป็นการจัดกลุ่มย่อยจำนวน 6 คน โดยกำหนดให้ผู้ที่นั่งข้างหน้า 3 คน หันกลับไปหาผู้ที่นั่งแถวหลังตน 3 คนรวมกันเป็น 6 คนให้เวลาในการประชุมแก้ไขปัญหา 6 นาที จึงได้เรียกกันว่า เป็นการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 ในการประชุมกลุ่มย่อย จะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง แต่หากมีจัดกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มประชุมในห้องเดียวกันอาจเกิดเสียงรบกวนกันได้

7. การอภิปรายแบบถาม-ตอบ (Colloquy) เป็นการอภิปรายแบบ “ปุจฉาวิสัชนา” เนื่องจากมีลักษณะที่มีกลุ่ม 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นฝ่ายถามคำถามหรือปัญหาอีกกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ตอบคำถามโดยอาจจะให้แต่ละฝ่ายมีสมาชิกได้ไม่น้อยกว่า 2 - 3 คนและมีผู้ดำเนินรายการคอยประสานงานทั้งสองฝ่าย ซึ่งกลุ่มผู้ตอบโดยมากจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี บรรยากาศของการอภิปรายจะมีลักษณะที่เป็นกันเอง เป็นการพูดคุยถามตอบโดยในการอภิปรายแบบถาม-ตอบนี้ ส่วนใหญ่จะใช้ในการอภิปรายเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจในเรื่องหรือปัญหานั้นๆ

อย่างลึกซึ้ง ในประเด็นที่หลากหลายแง่มุม และได้มีโอกาสซักถามในประเด็นต่างๆ ของเรื่องนั้นๆ ได้ด้วยตนเอง

8. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการจัดการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงบทบาทในสถานการณ์ที่กำหนดให้ โดยให้แสดงตามกิจกรรมที่เป็นจริง และเกิดขึ้นจริง ไม่มีการซักซ้อมมาก่อนแต่อย่างใด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เหมือนจริง โดยวิทยากรจะเป็นผู้กำหนดสถานการณ์หรือเค้าโครงเรื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงไปตามความคิดเห็นและบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เมื่อแสดงบทบาทสมมติแล้ว จึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้วิเคราะห์บทบาทที่แสดงนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น การแสดงบทบาทสมมตินี้ยังสามารถใช้ในการพัฒนาทัศนคติและฝึกทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อีกด้วย

9. การแสดงละครสั้น (Skit) คล้ายคลึงกับการแสดงบทบาทสมมติ แต่แตกต่างกันที่การแสดงละครมีการซักซ้อมการแสดง และบทบาทต่างๆ ไว้ล่วงหน้า โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสซักซ้อมบทบาทที่วิทยากรกำหนดไว้ ก่อนการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น ที่เป็นคนดูได้เห็นปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้ แล้วจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ดังนั้น การแสดงละครสั้น จึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจจะเป็นการแนะนำสถานการณ์เพื่อเปิดการอภิปรายต่อไป

10. การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In Basket Technique) เป็นการฝึกจำลองการปฏิบัติจริงในการปฏิบัติงานแต่ละวันโดยเฉพาะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานเอกสารที่ได้รวบรวมไว้ในตะแกรง โดยฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกการปฏิบัติงานและการตัดสินใจตามลำดับก่อนหลังตามความเหมาะสมของงานภายในระยะเวลาจำกัดที่กำหนดให้ โดยไม่มีผู้อื่นช่วยและไม่มีข้อมูลอื่นประกอบการตัดสินใจ

11. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการฝึกอบรม ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราว จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกับเหตุการณ์จริงมากที่สุด ในรูปของเอกสาร โดยมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นความสำคัญของปัญหา และข้อมูลต่างๆ ประกอบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รู้จักฝึกการตัดสินใจ การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ตัดสินปัญหา กรณีศึกษา เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กหรือหากสมาชิกกลุ่มใหญ่สามารถแบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อยได้ กรณีศึกษา เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้รับการฝึกอบรม เพราะทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ภายใต้คำแนะนำ ช่วยเหลือจากวิทยากร ทั้งนี้ เมื่อเสร็จ

สิ้นการอภิปรายกรณีศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว วิทยากรจะทำหน้าที่สรุปผล การวิเคราะห์ นั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

12. วิธีประสพเหตุการณ์ (Incident Method) เป็นเทคนิคของการฝึกอบรม ที่วิทยากร นำเสนอเรื่องราว หรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจริง ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้ ร่วมกันและพิจารณาหาข้อเท็จจริงหรือคำตอบให้ปัญหา โดยวิทยากรจะเป็นผู้เล่าเหตุการณ์ให้กับผู้ เข้ารับการฝึกอบรมฟัง แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถามข้อมูลเพิ่มเติมก่อนให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอภิปราย เพื่อหาทางแก้ปัญหานั้น

13. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่จัดให้มีการ แข่งขันระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เกมการยิงเรือรบ เกมการตัดสินใจสั่งการ เกมการเป็นผู้นำ เป็นต้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีโอกาส ฝึกปฏิบัติแก้ปัญหา ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากชีวิตการทำงาน เกมการบริหารนี้จะเหมาะสมกับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในอนาคตหรือกำลังเป็นอยู่

14. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เห็นของจริง กระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติจริงโดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทดลอง จึงมีความเหมาะสม กับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กที่สมาชิกทุกคนได้มองเห็นการสาธิตอย่างทั่วถึง โดยเมื่อวิทยากรสาธิต เสร็จเรียบร้อยแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทดลองปฏิบัติจริงด้วยตนเองเพื่อฝึกปฏิบัติ จนทำได้จริง การสาธิตอาจใช้ตามลำพังหรือใช้ร่วมกับเทคนิคการฝึกอบรมอื่นๆ เช่น ภายหลังการ บรรยายก็ให้ทดลองปฏิบัติหรือภายหลังการสาธิตแล้วก็ให้อภิปรายกลุ่ม

15. ฟิชโบล (Fishbow) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่มีวิธีการจัดที่นั่งให้เป็นวงกลมสองวง ซ้อนกัน โดยผู้ที่นั่งวงใน จะมีบทบาทในการอภิปราย แลกเปลี่ยนข่าวสาร เสนอแนะความคิดเห็นใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง สำหรับผู้ที่นั่งวงนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ไม่มีบทบาทในการประชุม

16. การจัดทำทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงาน ณ สถานที่ที่น่าสนใจ เพื่อศึกษาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือเพื่อศึกษาจากของจริง ซึ่งจะช่วยให้ เกิดความเข้าใจ เพราะได้เห็นการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ควรจัดทำทัศนศึกษาควบคู่ไปกับเทคนิคการ ฝึกอบรมประเภทอื่นๆ เช่น การบรรยายก่อนไปศึกษาดูงาน หรือจัดให้มีการอภิปรายภายหลัง กลับมาจากทัศนศึกษาก็ได้

17. การสอนงาน (Coaching) หรือการแนะนำงาน จะเป็นวิธีการที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รู้จักวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน โดย อาจสอนหรือแนะนำเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ซึ่งจะเกิดประโยชน์มากกว่าการแนะนำงานใน กลุ่มใหญ่ ด้วยเหตุนี้ วิทยากรจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ในงานที่สอนเป็นอย่างดี

และหลังจากสอนงานหรือแนะนำงานแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง เพื่อเป็นการทบทวน และทดสอบความเข้าใจ การสอนงานหรือการแนะนำนี้เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่สร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องและหัวหน้างาน

18. การฝึกอบรมให้ไวต่อความรู้สึก (Sensitivity training) เป็นการเน้นในการฝึกประสาทสัมผัสหรือการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการกลุ่ม จะเป็นการฝึกใช้ประสาทสัมผัสของบุคคลให้เข้าใจผู้อื่นด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสังเกตลักษณะ ท่าทางการแสดงออกของผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นของบุคคลอื่น ผลการฝึกอบรมจะนำมาสู่การพัฒนาตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่ม วิทยากรจะต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นของตนเองออกมาอย่างแท้จริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลในข้อบกพร่อง สิ่งที่ต้องแก้ไขและให้มีการทดลองฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม

19. การประชุมโต๊ะกลม (Round Table) หรือการอภิปรายโต๊ะกลม เป็นการประชุมหรืออภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 4 - 6 คน โดยจัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟังนั่งหันหน้าซึ่งกันและกันในลักษณะของโต๊ะกลม ส่วนใหญ่การประชุมโต๊ะกลมจะเป็นการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นมากกว่าเป็นการเสนอทฤษฎีข้อเท็จจริง ดังนั้น ในการจัดประชุมโต๊ะกลมจึงควรจัดให้มีผู้ดำเนินรายการคอยควบคุมการประชุม จับประเด็นสรุป และเสนอคำถาม

20. การประชุมแบบฟอรัม (Forum) หรือการชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ เป็นเทคนิคการประชุมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมซักถามข้อสงสัยข้อข้องใจ หลังจากทักทายกริยาได้ชี้แจงประเด็นปัญหา ส่วนใหญ่การจัดประชุมแบบฟอรัมจะเป็นการชี้แจงพูดคุยประเด็นปัญหาหรือข้อข้องใจ ข้อขัดแย้ง ข้อสงสัยระหว่างวิทยากรกับผู้ฟังนั่นเอง

21. การจัดกลุ่มผู้ฟังให้ได้ตอบ (Audience Reaction Team) หรือกลุ่มซักถาม หรือการสนองความต้องการกลุ่ม เป็นการฝึกอบรมที่มีการจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือตัวแทนจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมซักถามข้อสงสัย ฝึกหัดการจับประเด็น โดยมีการโต้ตอบกับวิทยา ทำให้วิทยากรทราบถึงความต้องการปัญหา แนวคิดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการบรรยาย

22. การจัดกลุ่มผู้ฟัง (Listening Team) เป็นเทคนิคการจัดที่มีกลุ่มผู้ฟังการบรรยาย หรือการอภิปราย โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ฟังจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ฝึกการจดบันทึกการบรรยายหรือการอภิปราย การสรุปประเด็น การสรุปการประชุม หรือการอภิปราย การทำรายงาน เพื่อเสนอ

รายงานการบรรยายหรือการอภิปรายให้ที่ประชุมได้ทราบต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ฟังการสรุปย่อจุดที่สำคัญหรือทบทวนในตอนท้ายของการบรรยาย

23. การประชุม (Conference) เป็นการประชุมเฉพาะกลุ่มผู้ทำงาน หรือหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันแก้ไขปัญหา กำหนดนโยบาย วางหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ รับทราบนโยบายที่เปลี่ยนแปลง เพื่อชี้แจงให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

24. การประชุมพบปะ (Convention) หรือประชุมระดับผู้บริหาร หรือประชุมระดับหัวหน้า เป็นการประชุมเฉพาะกลุ่มผู้ทำงานหรือหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาแนวคิด เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม เป็นรูปแบบวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ การฝึกอบรมมีเทคนิคในการฝึกอบรมแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ให้การฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรม ที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ จากเทคนิคดังกล่าวสามารถกำหนดใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งตามวิธีการฝึกอบรมได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิธีเกี่ยวกับการบอก กลุ่มวิธีเกี่ยวกับการแสดง และกลุ่มวิธีเกี่ยวกับการกระทำ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมินโครงการ

ได้มีผู้ให้นิยามของการประเมินโครงการไว้หลายประการ อาทิ ร.ต.อ. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 หน้า 11) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง การดำเนินงานประเมินผลโดยให้ความสนใจเฉพาะภายหลังจากที่โครงการเสร็จสิ้น โดยเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์มาตรฐานกับผลลัพธ์ที่ปรากฏ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ การประเมินผลโครงการจัดเป็นวิจัยประยุกต์ประเภทหนึ่ง ซึ่งมุ่งประโยชน์ในทางการบริหารและการปฏิบัติเป็นหลักและมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการตัดสินใจของนักบริหารในแง่การสนับสนุนล้มเลิกหรือปรับปรุงโครงการ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 หน้า 117) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารนิเทศในการปรับปรุงโครงการและสารนิเทศในการตัดสินใจสัมฤทธิ์ของโครงการ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานเชิงระบบ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เมื่อดำเนินงานโครงการสิ้นสุดแล้วต้องมีการประเมินโครงการ เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540 หน้า 93) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการ คือ การหาแนวทางตัดสินใจค้นหาสิ่งๆ ที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว สิ่งใดที่ควรดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และศึกษาว่าระหว่างดำเนินโครงการนั้นมีปัญหาใดบ้าง ที่ควรปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ

นอกจากนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ ซึ่งไพศาล หวังพานิช (2533 หน้า 71) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ครอนบาค (Cronbach) ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ เพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโครงการนั้น

สคริฟเวน (Scriven) ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการ เป็นการตรวจสอบคุณค่าของโครงการ ซึ่งการประเมินจะต้องอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการปฏิบัติเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

สเตค (Stake) เห็นว่าการประเมินโครงการเป็นการบรรยาย และตัดสินใจโครงการโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ และความสอดคล้องของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลที่ได้รับจากโครงการ

โพรวัส (Provus) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ (1) การพิจารณาความสอดคล้องของสิ่งที่เกิดขึ้น กับมาตรฐานของโครงการที่กำหนดไว้ (2) พิจารณาความแตกต่างระหว่างสิ่งต่างๆ ของโครงการกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และ (3) การพิจารณาข้อบกพร่องของโครงการโดยใช้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

อัลคิน (Alkin) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการศึกษาค้นหาความจริง โดยอาศัยข้อมูลที่เหมาะสม และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการสรุปรายงานให้ผู้มีอำนาจหรือผู้บริหาร ตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสม

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า เป็นกระบวนการของการพรรณนาถึงการได้มา ตลอดจนการเตรียมข้อมูล ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการ ตัดสินใจและแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม

การประเมิน เป็นกระบวนการในการตรวจสอบ หรือการพิจารณาตัดสินคุณลักษณะสิ่งใด สิ่งหนึ่งหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อกำหนดคุณค่า คุณภาพ ความถูกต้องเหมาะสม โดยอาศัยหลักเกณฑ์ เป็นหลัก หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่าการประเมิน คือ การพิจารณาหรือกำหนดคุณค่าสิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์หนึ่ง

การประเมินผลเป็นกระบวนการที่คล้ายคลึงกับการวิจัย แต่มีลักษณะสำคัญบางประการ ที่แตกต่างกันดังนี้

1. เป้าหมายการประเมินมุ่งกำหนดคุณค่าเพื่อสรุปหรือตัดสินใจอันนำไปสู่การปฏิบัติ การวิจัยมุ่งค้นหาความรู้ความจริงเพื่ออธิบายหรือคาดคะเนเกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยจะได้ข้อสรุป หรือ ข้อยุติต่างๆ
2. จุดเริ่มการประเมินเกิดจากความต้องการตรวจสอบ การวิจัยเกิดจากความอยากรู้ อยากรูเห็นความต้องการในการอธิบาย
3. หลักการการประเมินยึดหลักการวิเคราะห์เป้าหมายโดยเน้นที่จุดมุ่งหมาย วิธีการและผล ที่ได้ แต่การวิจัยอาศัยความสัมพันธ์ของเหตุผลด้วยวิธีการทดลอง หรือการหาความสัมพันธ์
4. วิธีการการประเมินใช้วิธีวิเคราะห์แบบ ส่วนการวิจัยใช้วิธีการควบคุม และจัดการ ดำเนินงาน
5. เกณฑ์การประเมินใช้ความสอดคล้องขยายผลที่คาดหวัง กับสิ่งที่ปรากฏขึ้นจริงแต่การ วิจัยสนใจที่ความเที่ยงตรงภายในและภายนอก

จากการศึกษาความหมายของการประเมินโครงการ ของนักประเมินโครงการเหล่านี้ ผู้ประเมินสามารถสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลทุกด้านเกี่ยวกับ โครงการอย่างเป็นทางการ นำมาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่เชื่อถือได้เพื่อใช้เป็น ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจสำหรับการบริหารโครงการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การประเมิน

วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินโครงการ คือ ช่วยปรับปรุงการบริหารงานหรือปรับปรุงโครงการตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด Anderson, S.B. and Ball (อ้างอิงใน รัตนะ บัวสนธ์ 2540 หน้า 18-21) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการไว้ว่า

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ซึ่งได้แก่ การประเมินว่าโครงการที่ได้จัดทำขึ้นมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด หรือมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ ความเป็นไปได้ หรือคุ้มค่ากับเงินทุน ค่าใช้จ่ายเพียงใด โครงการเป็นที่ต้องการสำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือจะได้รับ การสนับสนุนเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินจะช่วยในการ นำมาประมวลผลสรุปเพื่อตัดสินใจสำหรับผู้บริหารหรือแหล่งทุน ที่จะตัดสินใจอนุมัติการนำโครงการดังกล่าวไปดำเนินการต่อไป

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ โดยต่อเนื่องหรือขยายโครงการ และการรับรองโครงการ ซึ่งได้แก่ การประเมินภายหลังจากโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว เป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวยังมีความจำเป็นอยู่หรือไม่ ผลจากการดำเนินโครงการได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าเพียงใด และโครงการที่ดำเนินการไปนั้นก่อให้เกิดผลข้างเคียงทั้งในทางบวก และทางลบหรือไม่

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินโครงการ เมื่อได้มีการดำเนินโครงการไปได้ระยะหนึ่ง หรือเป็นการประเมินในช่วงการดำเนินโครงการ ทั้งนี้จะประเมินเพื่อจะปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการเนื้อหาวิธีดำเนินการ สภาพแวดล้อมของโครงการ

4. เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการให้ความสนับสนุนโครงการจากแหล่งต่างๆ ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของสาธารณชน การเมือง แหล่งเงินทุน รวมทั้งนักวิชาชีพอื่นๆ โดยต้องการรู้ว่ามีแหล่งใดบ้างให้การสนับสนุนอย่างแท้จริง

5. เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขัดขวางต่อต้านโครงการ โดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อพิจารณาว่าแหล่งใดบ้างที่ขัดขวางโครงการ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้โครงการดำเนินต่อไปได้โดยสะดวก

6. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจกระบวนการพื้นฐานด้านต่างๆ ซึ่งหมายถึงการได้รับความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานด้านอื่นที่นอกเหนือจากความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการที่ทำการประเมิน แต่มีผลต่อโครงการ ได้แก่ พื้นฐานด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2540 หน้า 21) ได้สรุปแนวคิดของวัตถุประสงค์การประเมินโครงการไว้ว่า แม้แนวคิดในการประเมินโครงการของบุคคลต่างๆ จะต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแล้วอาจสรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการเป็น 3 ประการ คือ

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการ เมื่อนำไปดำเนินการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเพื่อการตัดสินใจก่อนการใช้โครงการ
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาช่วยในการตัดสินใจ ปรับปรุงส่วนต่างๆ โครงการเมื่อมีการนำโครงการไปใช้หรืออยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการ
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขยายโครงการให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องต่อไปหรือล้มเลิกโครงการ

ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการ

การติดตามและประเมินผลโครงการ มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการบริหารโครงการ ไม่ว่าจะเป็นโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง หรือโครงการทางการศึกษาก็ตาม อาจกล่าวไว้ว่า โครงการจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลโครงการที่เป็นระบบ กล่าวคือผลจากการประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารโครงการได้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของโครงการ เพื่อที่จะได้ดำเนินการส่งเสริมจุดเด่นและแก้ไขปัญหาในจุดด้อยของโครงการได้อย่างทันที่ ในฐานของผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโครงการ เมื่อได้ดำเนินโครงการไปแล้วย่อมทราบว่าโครงการนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คัดค้านกับเงินทุนหรือแรงงานที่ลงทุนไปหรือไม่ คำตอบของคำถามเหล่านี้จะได้จากการประเมินผลโครงการ ผลการประเมินผลโครงการที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ จะต้องเป็นผลมาจากการประเมินโครงการที่ดำเนินการอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบและมีความเป็นปรนัย สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อใช้ผลประเมินโครงการในการปรับปรุงการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1. ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานมีความชัดเจน กล่าวคือก่อนที่โครงการจะได้รับการสนับสนุนให้เริ่มดำเนินงาน ควรได้รับการประเมินผลเสียก่อนหากมีส่วนใดที่ขาดความชัดเจนก็จะทำให้ไปทำการปรับปรุงให้ชัดเจนเสียก่อน
2. ช่วยในการใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์เต็มที่หรือเป็นไปอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้เพราะในการประเมินผลโครงการต้องมีการวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ รวมถึงทรัพยากรทุกประเภทที่ได้รับการจัดสรรว่าประมาณพอเหมาะแก่การดำเนินงานเพียงใด
3. ช่วยในแผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะการประเมินผลโครงการ เป็นขั้นตอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมายรวมทั้งชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

4. ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักของวิทยาศาสตร์จะวิเคราะห์ถึงปัจจัยทุกชนิดที่ใช้ในการดำเนินงาน มีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงาน

5. ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการเพราะการติดตามประเมินผลจะทำให้ผู้บริหารโครงการทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนแนวโน้มในการปรับปรุงแก้ไข

6. ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายขององค์การ

การประเมินมีหน้าที่หลายประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในด้านสารสนเทศ (Informational Function) การประเมินทำหน้าที่ให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการย้อนกลับ (Feedback) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ปรับปรุงใน การดำเนินงานโครงการ

2. หน้าที่ในด้านวิชาชีพ หน้าที่นี้มุ่งที่จะเพิ่มพูนความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและจุดมุ่งหมายของโครงการ การแสดงถึงประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวของแผนและยุทธศาสตร์ของการดำเนินงานของโครงการ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อเสนอแนะการดำเนินงานที่ถูกต้อง

3. หน้าที่ในการจัดการองค์กร หน้าที่นี้เป็นการช่วยเหลือองค์กรในการวิเคราะห์เป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดแข็ง และจุดอ่อนของโครงสร้างองค์กร ช่วยในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงและ รื้อโครงสร้างใหม่ขององค์กร

4. หน้าที่ด้านการเมือง หน้าที่นี้ประกอบด้วยการกำหนดระเบียบวาระและประเด็นหรือหัวข้อการอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น หน้าที่ของการประเมินในด้านนี้มุ่งเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผลประโยชน์ของกลุ่มระหว่างนักวางแผนและผู้บริหารจัดการโครงการ

5. หน้าที่ในทางสังคมจิตวิทยา หน้าที่นี้มุ่งเพื่อสร้างความรู้สึเกี่ยวกับความมั่นคงของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ประเด็นและปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ จะถูกทำให้ง่ายต่อการแก้ และเยียวยา

6. หน้าที่ในด้านประวัติศาสตร์ของการประเมินประกอบด้วยการบินทีกและการเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์และกิจกรรมที่สำคัญๆ ของโครงการ เพื่อการกำหนดทิศทางและการปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการที่ชัดเจนในอนาคต

จากประเด็นที่บ่งบอกถึงความสำคัญ และประโยชน์ของโครงการดังกล่าวข้างต้น (เยาวดี วิบูลย์ศรี 2542 หน้า 93) ได้กล่าวถึงประโยชน์ และความสำคัญของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการบริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้ แต่ก็สามารถจะรับรองคุณภาพของการให้บริการในระดับหนึ่งได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรที่เป็นเจ้าของโครงการต่างๆ จำนวนมาก จึงเห็นความจำเป็นที่ต้องใช้วิธีการประเมินโครงการเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งจากประชาชนทั่วไปด้วย

2. การประเมินช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุน ได้รับทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่จัดขึ้นเพื่อการกุศล เช่น โครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนที่ด้อยโอกาสจากการประเมินโครงการดังกล่าว ย่อมทำให้ทราบว่าทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการนี้มีจำนวนเพียงพอหรือไม่ เด็กนักเรียนที่ได้รับบริการจากโครงการอาหารกลางวันมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

3. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่า สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานที่พิจารณาจัดสรรทุนเพื่อให้การสนับสนุนโครงการ เช่น สำนักงานประมาณแผ่นดิน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าก่อนที่จะมีการอนุมัติโครงการใดๆ ทางสำนักงานประมาณแผ่นดินมักจะขอข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลการประเมินจากหน่วยงานที่จัดทำโครงการเหล่านั้น ไปประกอบการพิจารณาด้วยเสมอทั้งนี้เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการที่เป็นจริง

4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของการดำเนินโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่า โครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการคัดเลือกโครงการ ตลอดจนช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมือง อันเนื่องมาจากโครงการมีจำนวนมาก (ทั้งจากการขยายโครงการและโครงการที่ต่อเนื่อง) แต่เงินทุนสนับสนุนมีจำนวนจำกัด ดังนั้นการประเมินโครงการต่างๆ อย่างมีระบบ ควบคุมทุกขั้นตอน จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะช่วยให้โครงการใดควรจะได้รับพิจารณาให้การสนับสนุนก่อน และโครงการใดที่ควรจะให้การสนับสนุนในลำดับถัดไป

5. การประเมินช่วยให้ข้อมูลป้อนกลับกับผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ ตลอดจนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ

6. การประเมินช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์ และการไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าการดำเนินโครงการต่างๆ ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่พึงประสงค์เป็นหลักในความเป็นจริงแล้วก็อาจจะมีผลผลิตบางส่วนที่ไม่พึงประสงค์ตามมาด้วย

จากที่กล่าวข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการ ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับ ความเชื่อถือของบุคคลทั่วไป และช่วยการดำเนินงานโครงการให้เป็นระบบ มีข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งช่วยให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานโครงการ ความเพียงพอของงบประมาณที่ตั้งไว้

มีนักวิชาการได้นำเสนอเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินโครงการไว้อย่างหลากหลาย ในที่นี้จะเสนอไว้เพียงรูปแบบการประเมินที่ใช้ในการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เท่านั้น คือ รูปแบบการประเมินแบบเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตนเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นซึ่งนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) และระหว่างการทำงาน (In-Service Training) การประเมินผลการอบรม เป็นกระบวนการหนึ่งในการฝึกอบรมที่จะให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมโดยทั่วๆ ไปมักพบว่าผู้ดำเนินการอบรมนิยมใช้ วิธีการ อย่างเดียว คือ แจกแบบสำรวจความคิดเห็น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบในช่วงท้ายของ การฝึกอบรม และประเด็นคำถามก็มักจะหนี ไม่พ้นที่จะถามถึงความพึงพอใจต่อหลักสูตรการ ฝึกอบรม วิทยากร ประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรม เช่น ห้องประชุม อาหาร ที่พัก เอกสาร ฯลฯ ซึ่งผู้ตอบก็มักจะตอบด้วยความเกรงใจ และผลออกมาก็จะดีเกือบทุก รายการ จนมีนักประเมินบางคนพูดแบบติดตลกว่าถ้าอยากได้ข้อมูลการอบรมที่แท้จริงก็ต้องให้เข้าไปฝังตัวอยู่ในห้องน้ำก็จะได้รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ในทุกแง่มุม นอกจากนี้ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมก็ ไม่มีการติดตามประเมินผลอีก เรียกว่าเลิกแล้วเลิกเลยจึงทำให้การฝึกอบรมไม่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพเท่าที่ควร มีนักทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมหลายท่าน ได้เสนอรูปแบบการ ประเมินการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ไว้มากมายซึ่งแต่ละรูปแบบก็จะมี ความแตกต่างกัน บ้าง คล้ายคลึงกันบ้างตามแต่ลักษณะของโครงการฝึกอบรมที่ทำการประเมิน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทาง ในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานรูปแบบการประเมิน การฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษ คือ ของเคิร์กแพทริก เนื่องจากเห็นว่าเป็นรูปแบบ ที่มีลักษณะการประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการ

ประเมินผลการประเมิน ในทางลึกมากกว่าทางกว้าง กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลักจึงขอเสนอแนวคิดพื้นฐาน และรูปแบบการประเมิน ดังกล่าวพอสังเขป ดังนี้

รูปแบบการประเมินโครงการ

เคิร์กแพทริกได้เสนอ รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมไว้ 4 ลำดับชั้น ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินชั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรจากการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหา สาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งการอบรมโดยทั่วไปมักทำกันมากในชั้นตอนนี้ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นต้องการได้รับข้อมูลที่เป็น ปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และความเป็นจริงข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก เคิร์กแพทริก กล่าวว่าเมื่ออยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ต้องตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไปโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1.1 การกำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

1.2 การออกแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูล หรือได้รับคำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

1.5 ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามโดยไม่ต้องกังวลใดใด อนึ่ง ในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาอย่างเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะให้คำตอบครบทุกข้อ ควรอธิบายก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไป และส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในชั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง

และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการประเมินของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป เคิร์กแพทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.1 ต้องวัดความรู้ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว เปรียบเทียบคะแนนความรู้ทักษะ เจตคติ ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่า การประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เคิร์กแพทริคได้เสนอแนะว่า

3.1 ควรวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับ การประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควรเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

3.3 ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แห่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และ จากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานใน ทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรมเคิร์กแพทริคให้ข้อเสนอแนะในการประเมินข้อมูล นี้ไว้ว่า

4.1 ควรวัดสภาวะการณ์ หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้ เกิดขึ้นกับหน่วยงานวิธีหนึ่งพอจะทำให้ได้ คือการใช้กลุ่มควบคุม หรือกลุ่มทดลอง จะเห็นได้ว่า รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริกไม่ได้มุ่งประเมินเฉพาะความพึงพอใจ และความรู้ความเข้าใจระหว่างการฝึกอบรมเท่านั้น แต่จะมีการติดตามประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปและที่เปลี่ยนไปและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงหลังการฝึกอบรมเป็นระยะๆ ด้วย จึงนับได้ว่าเป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นระบบครบกระบวนการที่น่าสนใจนำไปใช้อย่างยิ่งรูปแบบหนึ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติยาพร เสนอวรรณะ, นิรันดร์ บันที, ปฐมพงศ์ จันตะ, หทัยทิพย์ วงศ์ไยมูล, ธัญรดา บันใจดี (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการเข้าค่ายกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ นักเรียนที่เข้าค่ายฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าก่อนการเข้าค่าย กลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่เข้าค่ายกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการเข้าค่าย กลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินนา คุ่มทรัพย์, จำเอย ปานบุญ, วันเพ็ญ พิมพ์า, สุธิดา อภัยภักดิ์, สุวภา จำเริญสุข ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาจริยธรรมของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2546 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนในด้านจริยธรรมของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2546 เพศโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้วยความมีเหตุผล ด้านความสามัคคี ด้านความยุติธรรม และด้านความมีเมตตากรุณา ระดับชั้นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความกตัญญูกตเวที ด้านความประหยัด และด้านความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความกตัญญูกตเวที คือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และในด้านความยุติธรรม คือ นักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 5 กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สถานภาพของผู้ปกครอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความซื่อสัตย์ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความซื่อสัตย์ คือ สมรสแยกกันอยู่ กับ หม้าย/หย่าร้าง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความสามัคคี ด้านความประหยัด และด้านความมีเมตตากรุณา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มัธยมศึกษาถึงอนุปริญญา กับไม่ได้ศึกษาถึงประถมศึกษา ส่วนรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความซื่อสัตย์ คือ มัธยมศึกษาถึงอนุปริญญา กับไม่ได้ศึกษาถึงประถมศึกษา ในด้านความเมตตากรุณา คือ มัธยมศึกษาถึงอนุปริญญา กับไม่ได้ศึกษาถึงประถมศึกษา รายได้ของผู้ปกครองต่อปี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน อาชีพของผู้ปกครอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ลำดับการเกิดของนักเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการรักษาระเบียบวินัย เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการรักษาระเบียบวินัย คือ ลูกคนโต กับลูกคนเดียว

นินนาท ชำนาญยา, ประจิม คร่ำสมอ, วิญญู ดวงมณี (2549) ได้ศึกษาการประเมินโครงการครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก โดยผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมการประเมินโครงการครูพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ด้านผลผลิตของโครงการ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนมีความเหมาะสมมาก เมื่อประเมินรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมมาก เหมือนกันทุกเป้าหมาย ยกเว้นพฤติกรรมด้านจิตใจของนักเรียน ได้แก่ การมีจิตใจเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเหมาะสมปานกลาง ส่วนเป้าหมาย ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ นักเรียนมีความสุขเมื่อได้เรียนกับครูพระ และผลการประเมินของเป้าหมายอื่นที่มีความเหมาะสมมาก แต่อยู่ในระดับท้ายของเป้าหมายตามลำดับ ได้แก่ ไม่ติดยาเสพติดทั้งในและนอกโรงเรียน ปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม รู้บาป-บุญ คุณ-โทษประโยชน์ บริโภค ใช้สอยปัจจัย 4 ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ และนิยมใช้ของที่ผลิตในประเทศไทย

จิราพร ศรีปาน, ธนาวัลย์ กราบกราน, ธนัชพร เรืองนภาเพ็ญ, ธิดารัตน์ ขำสาธ, นภาพร ผุยเหง้า (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรม ฟุ่มเฟือยของตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง การตระหนักรู้ในพฤติกรรมฟุ่มเฟือยของตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ประกอบด้วย เอกสาร คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมฟุ่มเฟือยของตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างการตระหนักรู้ใน พฤติกรรมฟุ่มเฟือยของตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ดังนี้ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างการ ตระหนักรู้ในพฤติกรรมฟุ่มเฟือยของตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบการตระหนักรู้ในพฤติกรรมฟุ่มเฟือยของตนเอง ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกิจกรรม ฝึกอบรมเสริมสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมฟุ่มเฟือยของตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 อยู่ในระดับมาก

ปรีชา อบมาลี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการส่งเสริมจริยธรรมในสถานศึกษาเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมจริยธรรมในสถานศึกษาเอกชน จำแนกประเด็นการศึกษาดังนี้ คือ การอบรมจริยธรรมโดยตรง ได้แก่ การอบรมหน้าเสาธงมีเนื้อ ห้า เช่น เรื่องที่อบรมนักเรียนในเรื่องความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความ ประหยัด ความกตัญญูกตเวที และความเสียสละ เรื่องเวลาที่อบรมจะใช้เวลาสำหรับในการ อบรมหน้าเสาธงประมาณ 5-10 นาทีทุกวัน เรื่องผู้อบรมจะเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน เช่น ครูเวรสวัสดิการ หัวหน้าฝ่ายและผู้บริหาร การสวดมนต์หน้าเสาธง และการสวดมนต์วันสุด สัปดาห์ การสวดมนต์หน้าเสาธง ได้แก่ การสวดมนต์สั้น บูชาพระรัตนตรัยพร้อมพร้อมคำแปล และคำกล่าวคำแม่เมตตา การสวดมนต์สุดสัปดาห์ ได้แก่ การสวดมนต์บูชาพระรัตนตรัย บทสวด มนต์บูชาพระรัตนตรัย บทสวดมนต์บูชาพระธรรมคุณ บทสวดบูชาพระสังฆคุณ อาราธนาศีล อาราธนาธรรม ภาษาบาลี และภาษาไทยสำนวนสรภัญญะ เรื่องคำกล่าวปฏิญาณตน เรื่องการ ทำสมาธิ เช่น การทำสมาธิหน้าเสาธง การทำสมาธิก่อนเรียนวิชาต่างๆ เรื่องการฝึกมารยาท เช่นมารยาทในการแต่งกาย มารยาทในการพูดสนทนามารยาทในการเคารพผู้อาวุโส มารยาทการไหว้ และมารยาทในการรับประทานอาหาร

การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจริยธรรม ได้แก่ การสักการะและสวดดีวีรชนหรือบุคคลสำคัญ การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดชุมนุมต่าง ๆ หรือชุมนุมที่เกี่ยวกับจริยธรรม การจัดโครงการวัน สำคัญหรือโอกาสที่เหมาะสม การส่งเสริมให้นักเรียนไปร่วมการประกวดทางจริยธรรมและกิจกรรม

ป้องกันสารเสพติดและอบายมุข การส่งเสริมความสะอาดในโรงเรียน การจัดทำสัญลักษณ์ที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจและการปลูกต้นไม้

ปีนกันต์ ไหลวัฒนา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมเรื่อง ยาเสพติด สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเรื่องยาเสพติด สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม 2) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหา จำนวนของผู้รับการอบรม ระยะเวลา ช่วงเวลา สถานที่ ลักษณะของสถานที่ สื่อ เทคนิคการฝึกอบรม และวิทยากร 3) การดำเนินงานการฝึกอบรม และ 4) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ลักษณะการวัดและประเมินผล เครื่องมือในการวัดและประเมินผล และระยะเวลาในการวัดและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิที่รับรองรูปแบบ มีความคิดเห็นว่าขั้นตอนการฝึกอบรมทั้ง 4 ขั้นตอนมีความเหมาะสมทุกขั้นตอน แต่ควรเพิ่มหัวข้อการศึกษา ความจำเป็นในการฝึกอบรมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รูปแบบการฝึกอบรมเรื่องยาเสพติด สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น