

ตารางที่ 4 แสดงแผนการวันพักพฤติกรรมแบบช่วงเวลา กรณีมีเด็กเพียง 1 คน

แบบบันทึกพฤติกรรมแบบช่วงเวลา													
ชื่อนักเรียน	ด.ช. สมศักดิ์										วันที่	21 22 ม.ค.50	
ชื่อผู้สังเกต	นายสมศรี										เวลา	10.30-11.30 น.	
พฤติกรรมที่ต้องการสังเกต : คุยกันในชั้นเรียน โดยไม่ได้รับอนุญาต(วิชาคณิต)													
วันที่													
21 ม.ค. 50	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	รวม 6 ครั้ง
22 ม.ค. 50	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	รวม 8 ครั้ง
เฉลี่ยพฤติกรรมคุยกันในชั้นเรียน = 7 ครั้งต่อวัน													
หมายเหตุ : การบันทึกแบบนี้ บันทึกทุกๆ ช่วง 20วินาที พัก 10 วินาที													

ตารางที่ 5 แสดงแผนการวันพักพฤติกรรมแบบช่วงเวลา กรณีมีเด็กมากกว่า 1 คน

แบบบันทึกพฤติกรรมแบบช่วงเวลา												
ชื่อผู้สังเกต	นายสมศรี										วันที่	21 ม.ค.50
พฤติกรรมที่ต้องการสังเกต	คุยกันในชั้นเรียน โดยไม่ได้รับอนุญาต (วิชาคณิต)										เวลา	10.30-11.30 น.
ด.ช. แดง	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0		รวม 6 ครั้ง
ด.ช. ดำ	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1		รวม 8 ครั้ง
ด.ช. เขียว	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1		รวม 7 ครั้ง
บันทึกทุกๆ ช่วง 20วินาที พัก 10 วินาที												

4.2.3 บันทึกระยะเวลาของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น การบันทึกพฤติกรรมแบบนี้ ตามระยะเวลาของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น จะใช้บันทึกพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องเป็นหลัก วิธีการบันทึกแบบนี้ใช้นาฬิกาจับเวลา กระดาษและดินสอ ผู้สังเกตเห็นพฤติกรรมที่ต้องการ

เกิดขึ้น ก็จะกดนาฬิกาจับเวลาทันทีเมื่อพฤติกรรมนั้นหยุดก็จะหยุดนาฬิกา แล้วดูว่าพฤติกรรมนั้นใช้เวลานานเท่าใด

การหาค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต ทำได้โดยการใช้ผู้สังเกตอิสระ 2 คน โดยที่ต่างคนต่างสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเดียวกันของเด็กคนเดียวกันและในเวลาเดียวกัน จากนั้นนำผลการบันทึกพฤติกรรมของผู้สังเกตทั้งสองมาหาค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต ซึ่งสามารถหาได้ 2 วิธีด้วยกัน คือ

1. ในกรณีที่บันทึกพฤติกรรมโดยการใช้ความถี่ให้ใช้สูตร

$$\text{ค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต} = \frac{\text{จำนวนความถี่ของพฤติกรรมที่โดยค่า} \times 100}{\text{จำนวนความถี่ของพฤติกรรมที่มากกว่า}}$$

เช่น ผู้สังเกต 2 คน ทำการสังเกตพฤติกรรมการยกมือตามตอตาของเด็กชายสมชายในช่วง 1 ชั่วโมง คณิตศาสตร์พบว่าพฤติกรรมการยกมือตามตอตาเป็น 8 ครั้ง กับ 7 ครั้ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต} &= \frac{7}{8} \times 100 \\ &= 87.5\% \end{aligned}$$

แสดงว่าผู้ทำการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมทั้ง 2 คน มีความเห็นพ้องต้องกันสูงมาก

2. ในกรณีที่บันทึกพฤติกรรมโดยใช้การบันทึกแถบช่วงเวลา ให้ใช้สูตร

$$\text{ค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต} = \frac{\text{จำนวนช่วงเวลาที่เห็นตรงกัน} \times 100}{\text{จำนวนช่วงเวลาทั้งหมด}}$$

เช่นการบันทึกพฤติกรรมการคุยในช่วง 1 ชั่วโมงคณิตศาสตร์ โดยแบ่งช่วงเวลาที่ออกเป็น 40 ช่วง พบว่าผู้สังเกตทั้งสองบันทึกช่วงเวลาที่เห็นตรงกันทั้งหมด 32 ครั้ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต} &= \frac{32}{40} \times 100 \\ &= 80\% \end{aligned}$$

แสดงว่าผู้สังเกตทั้งสองเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่

แกลสตัน ให้คำแนะนำว่าค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกตนั้นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 80% ขึ้นไป จึงจะเชื่อถือได้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2524 : 274)

สรุป การบันทึกพฤติกรรมและแถบสำหรับบันทึกได้ว่า การบันทึกพฤติกรรมขึ้นอยู่กับผู้ใช้ที่จะพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม เช่น มีความสะดวกและง่ายต่อการบันทึก เหมาะสำหรับครูที่ทำการสังเกตพฤติกรรมในระหว่างปฏิบัติการ

4.3 กรรวางแผนพัฒนาพฤติกรรม

การวางแผนพัฒนาพฤติกรรม ต้องศึกษาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้
(สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2524 : 294-306)

4.3.1 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการจะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้เห็นอย่างเด่นชัด ผู้สังเกตจะต้องกำหนดพฤติกรรมไว้อย่างเด่นชัดขนาดที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเห็นพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกจะสามารถบอกได้ทันทีว่าพฤติกรรมที่ต้องการจะสังเกตและบันทึกนั้นเกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่งจะทำให้การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมมีความเที่ยงสูงขึ้นในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมนั้น สิ่งที่คุณจะต้องคำนึง คือ พฤติกรรมนั้นจะต้องพิจารณา 2 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมที่ต้องการจะให้เพิ่มขึ้น หมายถึง พฤติกรรมที่พึงปรารถนาในห้องเรียนทั้งหมด
- 2) พฤติกรรมที่ต้องการที่จะให้ลดลง ได้แก่ พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาทั้งหลายในห้องเรียน

ในการพัฒนาพฤติกรรมนั้นคุณจะต้องทำทั้ง 2 อย่างในเวลาเดียวกัน มิใช่ทำเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง หลักการในกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงนั้นควรจะเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาในขบวนการเรียนการสอน อีกทั้งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

4.3.2 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) ควรทำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน โดยวิธีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมและช่วงเวลาในสังเกตและบันทึกพฤติกรรมนั้นควรจะยาวนานพอสมควรซึ่งอย่างน้อยที่สุดไม่ควรจะต่ำกว่า 5 วัน และใช้เวลาในการสังเกตและบันทึกไม่ต่ำกว่า 20 นาทีต่อวันหรือจะต้องรวบรวมจนกว่าลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมนั้น อยู่ในลักษณะที่สม่ำเสมอ

4.3.3 การเลือกตัวเสริมแรงในการพัฒนาพฤติกรรมนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ตัวเสริมแรง ซึ่งตัวเสริมแรงนั้นจะมีผลทำให้พฤติกรรมที่ต้องการพัฒนานั้นอยู่คงที่หรือเกิดขึ้นเพิ่มขึ้น ในการที่จะเลือกตัวเสริมแรงนั้น สิ่งที่คุณจะต้องระวังและควรที่จะพิจารณา คือ

- 1) ตัวเสริมแรงตัวเดียวนั้น ไม่สามารถเสริมแรงพฤติกรรมของเด็กได้ทุกคน
- 2) การที่ครูใช้ของหรือกิจกรรมบางอย่างเป็นตัวเสริมแรงนั้น จะพิจารณาได้ว่าของหรือกิจกรรมนั้นเป็นตัวเสริมแรงได้ต่อเมื่อ พฤติกรรมที่ต้องการจะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่ในระดับที่คงที่หรือเพิ่มมากขึ้น

ตัวเสริมแรงอีกชนิดหนึ่งที่ครูสามารถนำมาใช้ได้ ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

- (1) เวลาว่าง นักเรียนสามารถใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือ เล่นกีฬา

- (2) การทำกิจกรรมกลุ่ม อาจเป็นการดูภาพยนตร์ การร้องเพลง เป็นต้น
- (3) การช่วยเหลืองานครู

ครูสามารถใช้แรงเสริมทางสังคม อัน ได้แก่ คำพูด หรือท่าทาง เป็นตัวเสริมแรงพฤติกรรมที่ปรารถนา แต่การใช้คำพูดครูจะต้องระวังไว้ว่า

- (1) คำพูดที่ครูให้มันจะต้องมาจากความจริงใจ
- (2) พยายามใช้คำพูดที่เป็นลักษณะส่วนตัวของครูเอง
- (3) พยายามเน้นที่พฤติกรรมมากกว่าที่บุคคล เพราะจะทำให้แก่นักเรียนรู้ว่า

ตนเองนั้นได้รับแรงเสริมเพราะพฤติกรรมอะไร

การพิจารณาตัวเสริมแรง ครูควรพิจารณาว่าจะใช้ตัวเสริมแรงใดไปรวมการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งครูสามารถทำได้ ดังนี้

(1) โดยการสังเกต ครูจะต้องสังเกตว่านักเรียนนั้นชอบทำอะไรบ่อยที่สุด การสังเกตนั้นครูอาจจะใช้ในรูปแบบการตั้งคำถามก่อน เช่น นักเรียนชอบอ่านหนังสืออะไรมากที่สุด ชอบแสดงพฤติกรรมเรียกร้องความสนใจจากเขาและครูบ่อยไหม ออกจากห้องโดยไม่ได้รับอนุญาตบ่อยไหม

(2) สังเกตผลกระทบของพฤติกรรมที่นักเรียนชอบทำบ่อย ๆ ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นสามารถที่จะนำมาใช้เป็นตัวเสริมแรงได้

(3) ออกแบบสอบถามหรือถามนักเรียนด้วยตนเอง เป็นลักษณะของแบบสอบถาม อาจจะเรียกนักเรียนมาคุยกันแล้วถามว่าชอบทำอะไรมากที่สุดถ้ามีเวลาว่าง ถ้าครูจะออกแบบสอบถามครูอาจจะทำได้ ดังนี้

จงเติมคำลงในช่องว่างต่อไปนี้

1. ถ้าฉันมีเวลาว่างฉันอยากจะ.....
2. ถ้าฉันสามารถทำอะไร ได้ดังใจฉันต้องการ ในเวลาพักผ่อนฉันจะทำ.....
3. หนังสือที่ฉันชอบอ่านมากที่สุดคือ.....
4. กิจกรรมที่ฉันชอบมากที่สุดคือ.....
5. ฉันอยากให้ครูพูดกับฉันว่า.....
6. สิ่งที่ฉันชอบมากที่สุด ใน โรงเรียน คือ.....

ครูอาจให้นักเรียนเขียนรายชื่อสิ่งของหรือกิจกรรมที่เขาชอบมากที่สุด มาสัก 10 อย่าง โดยเรียงลำดับจากสิ่งที่ชอบมากที่สุดลงมาที่ได้

4.3.4 การนำแผนพัฒนาพฤติกรรมไปใช้ในสถานการณ์จริงภายหลังจากที่กำหนด พฤติกรรมที่ผู้อาวุโสจะพัฒนา รวบรวมข้อมูลพื้นฐานหลักทั้งเลือกตัวเสริมแรงได้อย่างเหมาะสม แล้ว ครูสามารถที่จะเริ่มแผนพัฒนาพฤติกรรมได้ทันทีซึ่งในขบวนการพัฒนาพฤติกรรมนั้น มีขบวนการที่จะต้องพิจารณาอยู่ 3 ขบวนการด้วยกัน คือ

1) ขบวนการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในห้องเรียน ขบวนการนี้ครู จะต้องจำไว้เสมอว่า เมื่อใดก็ตามที่นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในห้องเรียนตามที่ครู กำหนดไว้ ครูจะต้องให้แรงเสริมทันที

2) ขบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ในกรณีที่พฤติกรรมที่ครู ต้องการให้นักเรียนแสดงในห้องเรียนไม่เกิดขึ้น ครูอาจจะสร้างพฤติกรรมนั้นขึ้นมาได้ โดยการที่ครูจะต้องกำหนดพฤติกรรมที่จะให้นักเรียนแสดงไว้ล่วงหน้าก่อน จากนั้นสร้างขั้นตอน ของพฤติกรรมที่เด็กแสดงออก โดยที่ครูคิดว่าพฤติกรรมเหล่านั้น จะสามารถนำไปสู่พฤติกรรม ที่ต้องการได้ การเสริมสร้างพฤติกรรมนอกจากจะใช้วิธีการดังกล่าวแล้ว ครูอาจจะใช้วิธีที่ เรียกว่า การใช้ตัวแบบ (Modeling) ซึ่งการใช้ตัวแบบนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมได้เร็วกว่าวิธีแรก

3) ขบวนการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา การที่ครูจะเพิ่มหรือสร้าง พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักเรียนได้นั้น สิ่งหนึ่งที่น่าสนใจจะต้องทำ คือ การหาวิธีลด พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาควบคู่กันไว้

4.3.5 การประเมินผลและการติดตามผลครูสามารถประเมินผลและติดตามผลการ พัฒนาพฤติกรรมของนักเรียนได้ โดยดูจากการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก่อนและ หลังการดำเนินการตามแผนพัฒนาพฤติกรรม นักพัฒนาพฤติกรรมส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการ สลับกัน หรือวิธี ABAH ซึ่งหมายความว่า ผู้ทำการพัฒนาพฤติกรรมนั้น จะแบ่งขั้นตอนของ พฤติกรรมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- ระยะที่หนึ่ง (A) เป็นระยะที่หนึ่งที่ยังไม่มีการใช้แผนพัฒนาพฤติกรรมใด ๆ ทั้งสิ้น โดยที่นักพัฒนาพฤติกรรมจะต้องสังเกตและบันทึก พฤติกรรมเก็บไว้เป็นฐานข้อมูล
- ระยะที่สอง (B) เป็นระยะที่เริ่มใช้แผนพัฒนาพฤติกรรม และนักพัฒนา พฤติกรรม ยังคงสังเกตและบันทึกพฤติกรรมต่อไป เพื่อดูว่ามี การเปลี่ยนแปลงหรือไม่
- ระยะที่สาม (A) เป็นระยะที่นักพัฒนาพฤติกรรมต้องการจะดูว่าพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงในระบสองนั้นแปรไปผลเนื่องมาจากแผนพัฒนา

พฤติกรรมจริง หรือไม่ โดยการยุติการใช้แผนพัฒนา
พฤติกรรมทำทุกสิ่งทุกอย่างให้เหมือนกับตอนเริ่มระยะแรก
ระยะที่สี่ (B) เป็นระยะที่นำเอาแผนพัฒนาพฤติกรรมมาใช้อีกครั้งหนึ่งเพื่อ
พิสูจน์ให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น
เป็นผลอันเนื่องมาจากแผนพัฒนาพฤติกรรมจริง

การใช้วิธีการระดับกันนั้นเป็นการใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

สรุป การวางแผนพัฒนาพฤติกรรมมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดพฤติกรรมที่จะพัฒนา
ให้ชัด รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของพฤติกรรมนักเรียน เลือกตัวเสริมแรง นำแผนพัฒนาไปใช้
ติดตามผลและประเมินผล

5. การแนะแนวและการให้คำปรึกษา

5.1 การแนะแนว

การแนะแนว (Guidance) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง และ
สภาพแวดล้อมตรงตามความเป็นจริง อันจะเป็นผลให้บุคคลสามารถตัดสินใจวางแผนเป้าหมาย
ในอนาคตตรงตามความต้องการ ตลอดจนพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ บริการแนะแนว
ประกอบด้วย บริการสนเทศ บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล บริการจัดวางตัวบุคคล
บริการติดตามผล และบริการให้คำปรึกษา (อาภา จันทรวงศ์, 2545 : 2)

5.1.1 การแนะแนวเป็นรายบุคคล การแนะแนวเป็นรายบุคคลมี 3 วิธี คือ
(วัฒนา พันธ์พานิช, 2542 : 172-173)

1) วิธีแนะแนวโดยตรง (Directive Guidance) เป็นวิธีการแนะแนวที่ช่วยเหลือ
เด็กที่ไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ส่วนมากมักจะมีผู้เฒ่ามาขอรับความ
ช่วยเหลือ เด็กประเภทนี้จะขาดสติปัญญา อารมณ์สับสนไหว ไม่สามารถรวบรวมกำลังใจหรือ
รวบรวมความเชื่อมั่นในตนเองมาใช้แก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งวิธีนี้ผู้แนะแนวต้อง
เป็นผู้เชี่ยวชาญและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของเด็กอย่างรอบคอบ เพราะผู้ให้คำปรึกษาจะเป็น
บุคคลที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาก็กับเด็กโดยตรง

2) วิธีการแนะแนวทางอ้อม (Non-Directive Guidance) เป็นการช่วยเหลือเด็ก
ทางอ้อม ช่วยให้เด็กผ่อนคลายความตึงเครียดและความสับสนทางจิตใจ ด้วยการระบาย
ความรู้สึกล่าง ๆ ออกมา แล้วจึงจัดแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับเด็กอย่างละเอียดรอบคอบ

โดยศึกษาจากข้อมูลต่าง ๆ ช่วยให้เด็กเกิดความเข้าใจในสภาพที่แท้จริงของตนเอง ช่วยให้เด็กมองเห็นปัญหาอย่างแจ่มแจ้งแล้วค่อย คิดตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ตนเองพอใจ และเห็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

3) วิธีการแนะแนวแบบสายกลาง (Electric Guidance) คือการแนะแนว โดยผู้ทำการแนะแนวจะเป็นผู้พิจารณาว่า ปัญหาชนิดใดควรจะใช้การแนะแนวโดยตรง และปัญหาชนิดใดจะเป็นการใช้แบบ โดยอ้อม ทั้งนี้ผู้แนะแนวจะเป็นผู้ดูความเหมาะสม โดยสังเกตจากปัญหาและบุคคลที่ประสบปัญหา การช่วยเหลือโดยการให้การแนะแนวเป็นรายบุคคลนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเกี่ยวข้องกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันทำให้ปัญหาของบุคคลแตกต่างกันออกไป แม้แต่ปัญหาบางอย่างจะออกมาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่ในต่างบุคคลนั้นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเดียวกันอาจจะไม่สำเร็จ ต้องใช้วิธีแก้ปัญหาอย่างอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ฉะนั้นการแนะแนวเป็นรายบุคคล จึงจำเป็นต้องมีวิธีการหลาย ๆ อย่างที่ไม่เหมือนกัน

ปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการแนะแนวเป็นรายบุคคล ส่วนมากมักจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว และปัญหาสังคมหลักในการแนะแนวเป็นรายบุคคลมีหลัก ดังนี้
(วัฒนา พัทธราวมิข. 2542 : 175)

1. การกำหนดวัน เวลาในการให้การแนะแนว วางแผนเอาไว้ล่วงหน้า รวมทั้งเตรียมรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กให้ได้ละเอียดมากที่สุด
2. ระยะเวลาของการให้คำปรึกษาต้องไม่มากเกินไป ควรกำหนดให้พอเหมาะ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย
3. ให้การต้อนรับอย่างอบอุ่น ให้ความเป็นกันเองให้มากที่สุด
4. การแสดงท่าทางต้องใช้ความระมัดระวัง ให้ความสนใจกับผู้ประสบปัญหา ให้โอกาสผู้มีปัญหาได้มีโอกาสคิดและพิจารณาด้วยตนเอง
5. ต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมดี ๆ ที่สงวนเงียบ ไม่ให้มีเสียงรบกวน หรือมีการทำลายสมาธิ แสงสว่างต้องเพียงพอ และต้องสะอาด นิดชิด
6. ต้องเก็บเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้รับฟังไว้เป็นความลับ ไม่นำเรื่องราวมาเปิดเผย นอกจากเรื่องราวหรือปัญหานั้นตนเองไม่สามารถแก้ไขได้ อาจนำไปปรึกษาเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน ซึ่งมีคุณลักษณะอย่างเดียวกัน
7. ระวังการใช้คำพูด ชื่นชมคำ ทวงคำ เป็นการแสดงกิริยาทราม การเอาใจใส่ เพื่อช่วยให้ผู้ประสบปัญหาเกิดความมั่นใจว่าตนเองจะได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจัง

8. ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและสามารถเขียนแบบพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องได้

5.1.2 การแนะนำเป็นกลุ่ม เป็นวิธีการให้การแนะนำแก่ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวข้องกับด้านการเรียน ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ ซึ่งการแนะนำจะจัดรวม ๆ กัน การที่บุคคลในกลุ่มมีปัญหาเดียวกัน เหมือน ๆ กัน ผู้แนะนำสามารถจะจัดการแนะนำรวม ๆ กัน ได้เป็นการจัดให้ทำกันพร้อมครั้งละหลาย ๆ คน

1) การจัดการแนะนำเป็นกลุ่ม โดยทั่ว ๆ ไป จะแนะนำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

(1) เรื่องที่นักเรียนมีความสนใจร่วมกัน หรือปัญหาบางอย่างที่โรงเรียนจำเป็นต้องแจ้งให้ทราบ รวมทั้งแนวทางในการป้องกันปัญหาหรือการแก้ไขปัญหานั้น

(2) ปัญหาการปรับปรุงบุคลิกภาพ การปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น

(3) ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย

(4) ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การเลือกอาชีพ การวางแผนการเรียนศึกษาหลักสูตร แนะนำการเลือกวิชาเรียน จัดแผนการเรียน แนะนำการศึกษาต่อ แนะนำการเลือกอาชีพ

2) หลักเกณฑ์ในการจัดการแนะนำกลุ่ม

(1) การจัดกลุ่ม ในการจัดกลุ่มหรือสมาชิกในกลุ่ม ควรมีลักษณะที่เข้ากันได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องนำบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมือนกัน ๆ กันมารวมกลุ่มกัน อาจนำบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมารวมกลุ่มกันได้เช่น

(1.1) คนกล้า

(1.2) คนขี้อาย

(1.3) คนใจกว้าง เลี้ยงเพื่อเลี้ยงแม่

(1.4) คนตระหนี่ เห็นแก่ตัว

(1.5) คนมีศีลธรรม มีคุณธรรม

(1.6) คนมีความเชื่อมั่นในตนเอง

(1.7) คนขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ

บุคคลดังกล่าวสามารถจัดรวมกลุ่มการแนะนำได้ จะช่วยลดลักษณะของบุคลิกภาพที่ไม่ดีลงไป เป็นการช่วยแก้ไขปัญหานั้นไปในตัว เมื่อบุคคลต้องการให้กลุ่มยอมรับก็จะพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองไปตามความต้องการของกลุ่ม เช่น คนที่ขาดความ

รับผิดชอบเมื่ออยู่ในกลุ่มที่รับผิดชอบก็จะค่อย ๆ ปรับปรุงตนเองและวัดขนาดตนเองให้ดีขึ้น จะมีผลดีกว่าการจัดบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน

(2) ลักษณะของผู้นำกลุ่ม ต้องเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้สิทธิเสรีภาพแก่สมาชิกสร้างความสามัคคี ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศอบอุ่น และรู้จักภาระหน้าที่ของตน

(3) วิธีการแนะนำกลุ่ม ให้ถือผู้มีปัญหา เป็นศูนย์กลาง ช่วยให้เด็กมองเห็นปัญหา ความหมายของปัญหา ทำให้เข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง มองเห็นตนเอง ขอมรับการมีคุณค่าของตน และยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม

สรุป การแนะนำมีหลายวิธี ซึ่งผู้แนะนำควรเลือกวิธีการแนะนำที่เหมาะสมกับบุคคลและสภาพของปัญหา อาจแนะนำเป็นกลุ่มหรือแนะนำเป็นรายบุคคล

5.1.3 บทบาทของครูประจำชั้น ถึงกรรมแนะนำที่เป็นบทบาทของครูประจำชั้น มีดังนี้ (วัฒนา พืชรามนิช, 2542 : 216)

- 1) ตรวจสอบความเรียนของนักเรียน
- 2) ดูแลการเรียนของนักเรียนทุกๆ คน
- 3) สร้างนิสัยในการเรียนที่ดีแก่นักเรียน
- 4) แก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนของนักเรียน
- 5) หาสาเหตุของการขาดเรียนและเรียนอ่อน
- 6) สอนซ่อมเสริมวิชาที่นักเรียนเรียนอ่อน และเรียน ไม่ทันเพื่อน
- 7) สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้แก่นักเรียน
- 8) สอนให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการศึกษา และประโยชน์ที่จะได้รับ

ในอนาคต

9) ทาวิธีการสอนที่ดี ในการที่จะทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจบทเรียนได้ง่าย และไม่เบี่ยงหน่ายในการเรียน

10) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน ค่อดู และเพื่อนร่วมชั้นเรียน บทบาทของครูประจำชั้นมัธยมศึกษา (วัฒนา พืชรามนิช, 2542 : 218) ในชั้นมัธยมศึกษา เด็กจะเริ่มเจริญเติบโตเข้าสู่วัยรุ่น ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นมากมาย การพัฒนาการของเด็กทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ ทำให้เด็กที่ปรับตัวไม่ทันเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ครูประจำชั้นในชั้นมัธยมจึงต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เขาใจใส่ดูแลการเปลี่ยนแปลงของร่างกายเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็ก

2. จัดการเรียนให้สนองกับความต้องการของเด็ก
3. จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เด็กใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
4. ส่งเสริมให้เด็กออกกำลังกายมาก ๆ
5. ตรวจสอบผลการเรียนของเด็กอย่างสม่ำเสมอ
6. เมื่อพบพฤติกรรมที่บกพร่อง ให้แก้ไขพฤติกรรมดังกล่าว
7. กระตุ้นให้เด็กเห็นคุณค่าของการเรียน และประโยชน์ที่จะได้รับใน

อนาคต

8. ส่งเสริมให้รู้จักตนเอง สามารถเลือกวิชาเรียนได้ตรงตามความถนัด

9. ส่งเสริมให้เลือกอาชีพตามความสนใจและความถนัด อันเกี่ยวข้องกับถึงความสามารถทางด้านเศรษฐกิจ ในอันที่จะช่วยให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ ได้ เช่น ถ้าครอบครัวมีฐานะยากจนต้องเลือกวิชาเรียนที่ยืดหยุ่นอาชีพที่ตนเองสนใจ และต้องดูกำลังทรัพย์ของบิดามารดาประกอบด้วย

10. ส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเอง และแก้ไขปัญหาล่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

5.2 การแนะแนวเชิงพัฒนาการเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักเรียน

หลักสำคัญของแนวคิดเชิงพัฒนาการ (จรรยา สุวรรณทัต, 2548 : 108 - 109) คือ การช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง การแนะแนวเชิงพัฒนาการให้ความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นเอกัตบุคคล กล่าวคือ ให้ความสำคัญแก่บุคคลทั้งในด้านความเป็นตัวของตัวเอง ศักดิ์ศรี ความเป็นคน มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพทางจิตใจให้แก่บุคคล เน้นการพัฒนาแบบรวมทั้งหมดของบุคคลเป็นจุดสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อจะพัฒนาจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สติปัญญา การมีสุขภาพจิตที่ดี หรือการปรับตัวที่ดี และการมีประสบการณ์ทางสังคม อย่างเพียงพอ บุคคลที่ได้รับการแนะแนวจนสามารถพัฒนาตนในลักษณะรวมเช่นนี้ จึงน่าจะ เป็นคนที่พัฒนาตนทางจริยธรรมได้

รูปแบบการแนะแนวที่นำไปสู่การพัฒนาจริยธรรม (จรรยา สุวรรณทัต, 2548 : 106) ได้แก่ รูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิที่ให้แก่เด็กทางอ้อม และที่ให้แก่เด็กโดยตรง รูปแบบการแนะแนวเฉพาะระบุปัญหาแต่ถื่นและการบำบัดที่ให้แก่เด็กทางอ้อม และที่ให้แก่เด็กโดยตรง รูปแบบการแนะแนวแบบวินิจฉัยและการบำบัดที่ให้แก่เด็กทางอ้อม และที่ให้แก่เด็กโดยตรง ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อช่วยให้เด็กสามารถพัฒนา

อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในด้านการเรียน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อนกับครูและผู้อื่น และควารักษาใจระดับจิตใจให้สูงขึ้นและมั่นคงขึ้น

5.2.1 รูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิที่ให้แก่เด็กทางอ้อม มีจุดมุ่งหมายที่จะหยุดยั้งพฤติกรรมทางลบของเด็กในโรงเรียน ป้องกันการเกิดความยุ่งยากทั้งหลายที่เกี่ยวกับบุคคลและสังคม ป้องกันความยากลำบากหรือความยุ่งยากในการเรียน ซึ่งมักปรากฏให้เห็นชัดในความล้มเหลวของเด็ก เช่น การได้คะแนนต่ำกว่าระดับความสามารถของเขา หรืออาจเป็นการแสดงปฏิกิริยาทางโทษของครูต่อเด็ก ผลการล้มเหลวที่ปรากฏนี้ มักเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของเด็กที่มีต่อผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ใหญ่ วิธีสำคัญของการทำงาน คือ การจัดการที่ที่เหมาะสมให้แก่ผู้ใหญ่ ในสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์อยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็ก และอาจรวมถึงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใหญ่ด้วย ต่อมาได้แก่การเฝ้าที่ปรึกษาในระดับที่เกี่ยวข้องกับเด็กอายุน้อย พยายามให้บริการแก่ประชากรทั้งหมด ดังนั้นวิธีการจึงใช้การปรึกษาแบบกลุ่ม ซึ่งมีประโยชน์สองทาง คือ ทางแรกช่วยให้ทำงานกับบุคคลต่าง ๆ ได้มาก ทางที่สองคือ ผู้เข้าร่วมยังได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมจากคนอื่นที่เป็นสมาชิกของกลุ่มด้วย ช่วยให้เด็กเรียนรู้ทางสังคม ส่วนที่สำคัญส่วนที่สองของรูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร เพราะหลักสูตรที่บกพร่องเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแก่เด็กในโรงเรียน จุดเน้นข้อสุดท้ายของรูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิ ได้แก่ การจัดอบรมครู การจัดอบรมควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านวิธีที่จะช่วยป้องกันการเกิดปัญหาทางการเรียนของเด็ก

5.2.2 รูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิที่ให้แก่เด็กโดยตรง วิธีการหลักที่ใช้ คือ การจัดบริการแนะแนวโดยตรงให้แก่เด็ก เทคนิคสำคัญ ได้แก่ การใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่มกับเด็กในระดับอายุน้อย หรือระดับประถมศึกษา ส่วนระดับมัธยมศึกษาการใช้เวลาว่างในชั้นเรียนเพื่อการอภิปราย โดยเน้นที่เรื่องมนุษยสัมพันธ์ เด็กทุกคนควรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ควรจำกัดเฉพาะเด็กที่มีปัญหาเท่านั้น อาจช่วยป้องกันปัญหาความล้มเหลวทางสังคมได้มาก

5.2.3 รูปแบบการแนะแนวแบบระบุปัญหาเด่นชัดและการบำบัดที่ให้แก่เด็กทางอ้อม จุดสำคัญของรูปแบบการแนะแนวแบบระบุปัญหาเด่นชัดจะเกี่ยวกับเด็กน้อย ราย กิจกรรมการแนะแนวจะเริ่มตรงจุดที่ผู้แนะแนวสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้น การจัดการปัญหาที่ก่อนที่ปัญหาจะรุนแรงและถูกถาม จะทำในขณะที่ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงยังคงอยู่ กรอบของปัญหาอยู่ที่เรื่องความล้มเหลวด้านการเรียนและความลำบาก

ด้านบุคคล อยู่ที่เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนในระดับชั้น เด็กที่มีปัญหาส่วนตัวและสังคม หลังจากสามารถระบุตัวเด็กที่มีปัญหา จะช่วยเด็กขจัดปัญหาด้วยการจัดบริการให้แก่ผู้ใหญ่ที่มีความสำคัญในสภาพแวดล้อมของเด็ก หรือผู้ใหญ่ที่จะไปดูแลเด็กต่อ นักแนะแนวจะทำงานกับผู้ใหญ่ จะต้องพยายามไม่เกี่ยวข้องกับเด็กที่กำลังบำบัด คือการให้บริการแก่ครู ผู้บริหาร พ่อแม่

5.2.4 รูปแบบการแนะแนวแบบระบุปัญหาเด่นชัดและการบำบัดที่ให้แก่เด็กโดยตรง จะคล้ายกับรูปแบบที่ 3 แต่จุดเน้นอยู่ที่การบริการที่จัดให้แก่เด็กที่มีปัญหาโดยตรง ขณะเดียวกันก็ให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเด็กที่กำลังบำบัดแก่ผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก เพื่อช่วยให้การดำเนินงานได้ผลดี บุคคลที่เหมาะสมมากที่สุดคือครู พ่อแม่

5.2.5 รูปแบบการแนะแนวแบบวินิจฉัยและการบำบัดที่ให้แก่เด็กทางอ้อม รูปแบบการแนะแนวนี้ใช้มีน้อย เด็กบางคนมีปัญหาที่รุนแรงจำเป็นต้องอาศัยการบำบัดเฉพาะ ซึ่งจำเป็นต้องนำเด็กออกไปจากโรงเรียน เพื่อไปรับการบำบัดบางช่วงด้วย เด็กจะกลับเข้าเรียนตามปกติหลังได้รับการบำบัด เด็กเช่นนี้จะมีประวัติยาวนานด้านปัญหาพฤติกรรม การทดสอบและใช้เทคนิควิธีการวินิจฉัยมีความสำคัญต่อการแนะแนวนี้

5.2.6 รูปแบบการแนะแนวแบบวินิจฉัยและการบำบัดที่ให้แก่เด็กโดยตรง รูปแบบการแนะแนวนี้ จัดเป็นการแนะแนวที่ใช้วิธีการเน้นทางด้านคลินิก ด้วยการทำงานของผู้เชี่ยวชาญในฐานะเป็นผู้วินิจฉัยและบำบัด จัดเป็นโปรแกรมการแนะแนวที่สมบูรณ์ที่สุด ควรให้คำปรึกษามากใช้เวลานานและเป็นไปอย่างลึกซึ้ง

สรุปการแนะแนวเชิงพัฒนาการ เป็นการแนะแนวให้บุคคลเข้าใจตนเอง เน้นการพัฒนาแบบรวมทั้งหมดของบุคคล คือพัฒนาสติปัญญา สุขภาพจิต การปรับตัวที่ดีเข้ากับสังคม การแนะแนวเชิงพัฒนาการมี 6 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิที่ให้แก่เด็กทางอ้อม รูปแบบการแนะแนวแบบป้องกันปฐมภูมิที่ให้แก่เด็กโดยตรง รูปแบบการแนะแนวแบบระบุปัญหาเด่นชัดและการบำบัดที่ให้แก่เด็กทางอ้อม รูปแบบการแนะแนวแบบระบุปัญหาเด่นชัดและการบำบัดที่ให้แก่เด็กโดยตรง รูปแบบการแนะแนวแบบวินิจฉัยและการบำบัดที่ให้แก่เด็กโดยตรง

5.3 วิธีการในกระบวนการและแนว

การยกระดับคุณภาพทางจิตใจของเด็กมัธยม ต้องผ่านขั้นตอนวิธีการมากมาย แต่มีวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาทดลองได้ คือ วิธีให้ความรู้ วิธีการอภิปรายกลุ่มและให้แสดงบทบาทสมมุติ วิธีใช้หลังกลุ่มสัมพันธ์ วิธีวางผังแนวทวิ วิธีการใช้สมาธิ (จรรยา สุวรรณทัต, 2548 : 119 - 126)

5.3.1 วิธีให้ความรู้ เป็นขั้นที่จำเป็นที่สุดและต้องทำก่อน ต้องมีการบอกเล่าและอธิบายเกี่ยวกับสิ่งต่างๆเกี่ยวกับคุณธรรม วัฒนธรรมความดี ความงามในสังคมของตน ให้เด็กได้ทราบก่อน การให้ความรู้ทำได้หลายวิธี เช่น การเขียนเป็นเอกสารแจกให้อ่าน การเปิดเทปบันทึกเสียงให้ฟัง การฉายภาพยนตร์ ครู นักเรียนร่วมกันอภิปราย วิจารณ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดความรู้ที่ถ่องแท้ เกิดเจตคติต่อไป

5.3.2 วิธีการอภิปรายกลุ่มและให้แสดงบทบาทสมมุติ โดยอาจนำตัวเข้าไปผูกพันกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมแต่ละอย่าง การเลือกตัวอย่างที่จะนำมาให้เด็กอภิปรายกลุ่มและให้แสดงบทบาทสมมุติ ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนว่าจะปลูกฝังหรือพัฒนาสิ่งใด และต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัยและวุฒิทางปัญญาของเด็กด้วย ควรเลือกกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้เด็กอภิปรายกันในกลุ่มใหญ่ก่อน ต่อมาอาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย แล้วจึงนำผลการอภิปรายมาเสนอที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง ส่วนอีกวิธีหนึ่งก็คือ การแสดงบทบาทสมมุติ ซึ่งมีขั้นตอน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ว่าต้องการให้เด็กเข้าใจเกิดทักษะอะไร 2) สร้างสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอธิบายสถานการณ์ให้เด็กเข้าใจอย่างชัดเจน 3) กำหนดผู้จะแสดงบทบาทของตัวละคร 4) เตรียมผู้ที่ไม่ได้แสดงเข้ากับสังเกตและวิเคราะห์ 5) ดำเนินการแสดง โดยบทพูดและการแสดงนั้นผู้แสดงบทบาทจะต้องคิดเอง พูดเอง โดยยึดสถานการณ์เป็นสำคัญ 6) เมื่อการแสดงจบลง ให้มีการวิเคราะห์ วิจารณ์ อภิปราย 7) ครูช่วยสรุปให้เข้าใจ

5.3.3 วิธีใช้หลังกลุ่มสัมพันธ์ เด็กแต่ละวัยจะผูกพันกับเพื่อน โดยเฉพาะเด็กวัยรุ่นมักยึดเพื่อนเป็นหลักอย่าง และคล้อยตามเพื่อน โดยง่าย กลุ่มเพื่อนจึงมีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกรู้สึกนึกคิดได้ง่าย สามารถทำให้เกิดการเพิ่ม หรือลดพัฒนาการทางจริยธรรมได้ ดังนั้นการยกระดับจิตใจของเด็ก จึงอาจกระทำโดยการใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน โดยให้เด็กรับฟังเหตุผลที่เพื่อนแสดงออก

5.3.4 วิธีวางผังแนวทวิ ปกติแล้วเด็กจะสังเกตและรับรู้การกระทำของบุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดกับตัวเอง เช่น พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน และครู การประพฤติปฏิบัติ

ของบุคคลใกล้ชิดจะเป็นต้นแบบจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยหลักจิตวิทยาแล้ว เด็กจะเลียนแบบ
 เพียงแต่ยกตนเองกับกลุ่มที่ตนเองใกล้ชิด รักใคร่และชื่นชม รวมทั้งบุคคลที่มีอำนาจ ดังนั้น
 ผู้ใหญ่จึงควรกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ควรระวังป้องกันไม่ให้เด็กเกิดการเลียนแบบ
 ที่ไม่เหมาะสมต่างๆ ตัวอย่างเช่น ถ้าครูต้องการให้เด็กนักเรียนเรียนรู้การควบคุมอารมณ์
 ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ครูเองต้องควบคุมอารมณ์ตนเองก่อน รู้จักจัดการปัญหา
 ด้วยเหตุผล

5.3.5 วิธีการใช้สมาธิ วิธีการใช้สมาธิตามแนวทางพุทธศาสนา พฤติกรรมทั้งปวงนั้น
 ล้วนเนื่องมาจากจิตใจ ถ้าจิตใจได้รับการอบรมมาดีย่อมแสดงพฤติกรรมทั้งปวงในทางที่ดี
 การบริหารจิตใจให้มีสมาธิก็เพื่อให้จิตมีพลัง สามารถมีสติรอบคอบ รักษาตนได้ดี ควรเริ่มต้น
 ด้วยพยายามรู้จักตนเองให้ดีที่สุดเสียก่อน การรู้จักตนเอง หรือรู้จักจิตใจตนเองจะกระทำได้
 ด้วยการตั้งสติพิจารณาเท่านั้น ซึ่งต้องอาศัยสมาธิเป็นเครื่องนำทาง มีท่านผู้รู้ทางการแพทย์
 ได้เปรียบเทียบเรื่องสมาธิกับการฟอกโลหิตในร่างกายไว้ว่า สมาธิก็คือ การฟอกจิต เพื่อให้
 จิตสะอาดผ่องใส ที่เรียกว่าจิตเป็นกุศล เหมือนการฟอกโลหิตดำโดยเลือดทำงานด้วยการหายใจ
 เอาออกซิเจนเข้าไปฟอกโลหิตดำให้เป็นโลหิตแดง

สรุป วิธีการในกระบวนการแนะแนว เพื่อยกระดับคุณภาพทางจิตใจของนักเรียน
 มีวิธีการที่สำคัญ คือ วิธีให้ความรู้ วิธีการอภิปรายกลุ่มและให้แสดงบทบาทสมมุติ วิธีใช้
 หลังกลุ่มสัมพันธ์ วิธีวางต้นแบบ วิธีการใช้สมาธิ

5.4 การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา (อาภา จันทรสกุล, 2545 : 2) เป็นบริการหนึ่งของกรมแนะแนว
 การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้ขอรับคำปรึกษาสามารถตัดสินใจ
 เองเกี่ยวกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงของตนเอง

5.4.1 เป้าหมายของการให้คำปรึกษาแยกพฤติกรรมนิยม คือ การสร้างสภาพการณ์
 เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่

5.4.2 บทบาทและบทบาทผู้ให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ชี้แนะเปรียบเทียบคุณค่า
 ผู้เชี่ยวชาญที่สามารถคอยชี้แนะทางในการแก้ไขพฤติกรรม ให้แสดงพฤติกรรมใหม่
 ที่เหมาะสม บทบาทผู้ให้คำปรึกษาอีกอย่างหนึ่งก็คือ เป็นตัวแทนของผู้มาขอรับคำปรึกษา

5.4.3 ขั้นตอนการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาแยกพฤติกรรมนิยม
 (อาภา จันทรสกุล, 2545 : 192) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ

- 2) ผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขพฤติกรรม เพื่อประโยชน์ในการประเมิน
- 3) ชี้แจงให้ผู้มารับคำปรึกษาทราบเทคนิคที่เหมาะสม และขั้นตอนการปฏิบัติตามเทคนิค
- 4) การประเมินผลการให้คำปรึกษา ผู้รับคำปรึกษาต้องรายงานความถี่ความถี่ของพฤติกรรมของตน เพื่อจะได้ประเมินได้ว่า เทคนิควิธีการที่เลือกใช้เหมาะสมหรือไม่

5.4.4 เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการให้คำปรึกษาที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้

(อาภา จันทรสกุล, 2545 : 193- 198)

- 1) ใช้เทคนิคการเสริมแรง คือ การเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมโดยการให้แรงเสริมบวก ซึ่งมีหลักการดังนี้
 - (1) เสริมแรงทางบวกทันทีที่พฤติกรรมพึงประสงค์เกิดขึ้น
 - (2) ผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษาร่วมกันทำข้อตกลง
 - (3) ระยะเวลาของการเรียนรู้ การเสริมแรงบวกอาจทำทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรม การลดลดจนแรงเสริมควรทำให้เหมาะสม
- 2) ใช้เทคนิคตัวแบบทางสังคม ตัวแบบที่นำมาให้เลียนแบบอาจเป็นบุคคลจริง ในสถานการณ์จริง หรืออาจใช้ตัวแบบจากภาพยนตร์ ซึ่งควรมีความคล้ายคลึงกันกับผู้รับคำปรึกษา ได้แก่ เพศ อายุ
 - 3) ใช้เทคนิคการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการแสดงออก ใช้ได้ผลดีกับบุคคลที่ต้องการแก้ไขพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าเข้าสังคม โดยการฝึกพฤติกรรมจะเน้นเรื่องดังต่อไปนี้
 - (1) การยืนยันสิทธิส่วนบุคคลที่พึงมี โดยไม่ก้าวท้าวผู้อื่น
 - (2) การออกคำตั้ง หรือการขอร้องอย่างมีเหตุผล ให้คนอื่นทำตาม
 - (3) การแสดงความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบออกมาอย่างเหมาะสม
 จริงใจและเปิดเผย ให้ผู้ที่เรสัมพันธ์ด้วยรับรู้
 - 4) ใช้เทคนิคการขจัดความรู้สึกกังวลอย่างเป็นระบบ เป็นเทคนิคที่ช่วยขจัดปัญหา ทางอารมณ์ที่หวั่นวิตกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือขจัดอาการกลัว คือการผ่อนคลายกล้ามเนื้อและจิตใจเช่นทบทวนให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาไว้ก่อน การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (Muscle relaxation) เป็นเทคนิคผ่อนคลายทางร่างกาย ที่ส่งผลให้หายใจเครียดทางล้านจิตใจ โดยให้

ผู้รับคำปรึกษากรังกล้ามเนื้อในส่วนนั้น ๆ ให้เครียดที่สุด แล้วค่อยๆคลายออกช้า ๆ การฝึก
ก่อนคลายกล้ามเนื้ออาจต้องใช้เวลาฝึกทุกวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์จนถึง 2 เดือน
ขั้นตอนการจัดความรู้สึกกังวลอย่างเป็นระบบมีดังนี้

- (1) จัดลำดับขั้นของสิ่งที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลจากน้อยไปหามาก
- (2) ฝึกการผ่อนคลาย
- (3) เปรียบเทียบระดับในขั้นที่ 1 ค่อยผู้รับคำปรึกษาขณะที่ผู้ม

รับคำปรึกษาอยู่ในสภาวะที่ผ่อนคลาย

สรุป การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้ขอรับคำปรึกษาสามารถ
ตัดสินใจ เฉลียวกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงของตนเอง โดยการสร้างสภาพการณ์
ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาต้องใช้เทคนิควิธีการหลายอย่าง อาทิเช่น เทคนิคการ
เสริมแรง เทคนิคตัวแบบทางสังคม เทคนิคการฝึกเหตุการณ์ที่เหมาะสมในการแสดงออก
เทคนิคการจัดความรู้สึกกังวล และมีขั้นตอนการให้คำปรึกษา ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูล
กำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา ชี้แจงขั้นตอนหรือเทคนิคการให้คำปรึกษา ประเมินผล
การให้คำปรึกษา

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.1 ความหมายของวิจัยเชิงปฏิบัติการ

คู่มือ เทนะประสิทธิ์ (2540 : 133) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า การ
วิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการวิจัย เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับปรับปรุงการปฏิบัติงานประการหนึ่ง
ที่ทำให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานของตนเองและทีมงาน หรือองค์กรประการหนึ่ง และตัดสินใจ
ในการเลือกสภาพที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประการหนึ่ง

ประวิศ เอรารธรรม์ (2546 : 7) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า
หมายถึงกระบวนการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจ
ค่อปัญหาหรือข้อสงสัยและให้ได้แนวทางปฏิบัติหรือวิธีแก้ไข เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี
ขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือ การวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
และชั้นเรียน โดยที่ครูพยายามปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง หาข้อสรุปเพื่อ
แก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของ
ผู้เชี่ยวชาญ

ดูแกนต์ จันทวานิช. (2547 : 68) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเห็นว่าเหมาะสม ตามความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินความเหมาะสมในความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการ เพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่พอใจ

ศิริ ถิ่นสาบ (2549 : 25) ได้สรุปความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ Action Research หรือ AR ไว้ว่า เป็นกระบวนการร่วมมือกันของทุกฝ่ายอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกียรติ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ให้สามารถพบกับความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการของการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแผนในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอีกครั้ง จนกว่าจะได้ผลเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความจริงหรือเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มคน ให้ดียิ่งขึ้นจนเป็นที่พอใจ โดยใช้กระบวนการของการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล สะท้อนผลการปฏิบัติ

6.2 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แมคเคอร์มัน (Mekernan, 1996 : 5) ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ประเภท คือ (ประวีต เกรววรรณ, 2546 : 9-10)

1. การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Action Research) เป็นการศึกษาปฏิบัติการที่อาศัยกระบวนการวิทยาศาสตร์เป็นวิธีแก้ปัญหา ยกตัวอย่างเช่น

1.1 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin ที่มีขั้นตอนคือ การวางแผน (planning) การค้นหาความจริง (Fact Finding) การดำเนินการ (Executing) และการวิเคราะห์ผล (Analysis)

1.2 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Taba – Noel Hilda Taba ซึ่งเป็นนักทฤษฎีหลักสูตร ได้ประยุกต์วิธีการของ Dewey ที่มีอยู่ 5 ขั้นตอน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยแยกได้เป็น 6 ขั้นตอน คือ 1) ระบุปัญหา 2) วิเคราะห์ปัญหา 3) กำหนดแนวคิดหรือสมมติฐาน 4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 5) ปฏิบัติการหรือดำเนินการ 6) ประเมินผลการปฏิบัติ

1.3 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Lippit-Radke ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

- 1.3.1 เริ่มต้นจากกลุ่มที่มีความต้องการที่จะค้นหาความรู้ความจริง
- 1.3.2 ร่วมกันกำหนดว่า “อะไรคือสิ่งที่กลุ่มอยากรู้”
- 1.3.3 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์ขึ้นมา
- 1.3.4 กำหนดกลุ่มเป้าหมายและทดลองใช้เครื่องมือ
- 1.3.5 รวบรวมข้อมูล โดยมีการร่วมกันกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด
- 1.3.6 รวบรวมข้อมูลด้านทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ตั้งคำถามว่า “มองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างไปจากเดิมหรือไม่เมื่อรู้ความจริง”

- 1.3.8 ร่วมมือกับค้นหาความจริงและนำเสนอความจริง ซึ่งอาจต้องใช้เทคนิควิจัยเฉพาะ และควรแบ่งงานกันอย่างเสมอภาค
- 1.3.9 ในบางครั้งข้อค้นพบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการรับรู้ทางสังคมของกลุ่มหรือคนใดคนหนึ่ง จึงต้องช่วยกันสำรวจให้พบ
- 1.3.10 เสนอข้อค้นพบให้กลุ่มอื่นรู้ โดยเคารพสิทธิหรือเสียสละในบางงาน

2. การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ (Practical – deliberative Action Research) เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจและไว้ใจซึ่งกันและกันระหว่างนักวิจัยปฏิบัติการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบนี้จะเน้นที่การทำให้เกิดการวิจัยขึ้นจากค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เริ่มโครงการ และบทบาทของผู้วิจัยคือ การกระตุ้น และช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3. การวิจัยปฏิบัติการเชิงอิสระ (Emancipator Action Research) เป็นการศึกษาปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มผู้วิจัยมีอิสระในการเผชิญหน้ากับปัญหา และร่วมมือกันแสวงหาวิธีการที่ดีจะแก้ไข แล้วตั้งสะท้อนตนเองจากผลการปฏิบัติ เช่น รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin หรือการวิจัยปฏิบัติการตามรูปแบบของ Kemmis และคณะ ซึ่งมีความคิดว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะเป็นเกลียว (Spiral) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล

6.3 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา

ประวิต เอรารวรรณ์. (2546 : 26-27) การวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษาสามารถจำแนกออกได้ 3 รูปแบบ คือการวิจัยปฏิบัติการแบบเอกัตบุคคล (Individual Action Research) การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Action Research) และการวิจัยปฏิบัติการแบบทั้งโรงเรียน (School wide Action Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการแบบเอกัตบุคคล (Individual Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพียงคนเดียว โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนเพียงห้องเดียว ครูจะระบุและนิยามขอบเขตของปัญหาเกี่ยวกับชั้นเรียน วิธีสอน ความสามารถทางสติปัญญา หรือพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียน จากนั้นครูจะทำการแสวงหาข้อมูลของปัญหาและพิจารณาผลที่เกิดขึ้น ส่วนผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะของแหล่งผู้ให้ข้อมูล โดยครูเป็นผู้ใช้ผลวิจัยในการเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนนั้น การวิจัยปฏิบัติการแบบเอกัตบุคคลนี้ Kemmis และ Mc Taggart ไม่ค่อยเห็นด้วยมากนัก เนื่องจากเห็นว่าเป็นการทำลายหลังการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะเกิดจากการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของกลุ่ม (Kemmis and Mc Taggart, 1996 : 5)

2. การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยซึ่งครูหลายๆ คนมีความสนใจในเรื่องที่เป็นปัญหาแบบเดียวกัน แล้วร่วมกันลงมือทำวิจัย จุดประสงค์เน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนห้องเดียว หรือหลายห้องเรียนก็ได้ โดยเป็นปัญหาที่ไม่กว้าง (Small Scale) แต่จะเน้นที่ปัญหาในชั้นเรียน สำหรับขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีลักษณะเช่นเดียวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบเอกัตบุคคล ผู้ใช้ผลการวิจัยคือ กลุ่มนักวิจัย

3. การวิจัยปฏิบัติการแบบทั้งโรงเรียน (School Wide Action Research) เป็นการวิจัยที่โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งต้องการที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพนักเรียน หลักสูตร การเรียนการสอน ระบบการพัฒนาคู หรือระบบต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยแสวงหาวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาพร้อมกันทั้งโรงเรียน จุดประสงค์และกระบวนการที่เน้นการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนใน 3 ลักษณะคือ แก้ปัญหาในองค์กร ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการประเภทนี้ ครูทุกคนและทุกชั้นเรียนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ และการประเมินผล นอกจากนี้นักเรียนและผู้ปกครองยังมีส่วนเกี่ยวข้องในการรวบรวมข้อมูลและอธิบายข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอีกด้วย โรงเรียนคือผู้ใช้ผลการวิจัยระดับเบื้องต้น รวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการโรงเรียนก็มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลเช่นกัน การวิจัยปฏิบัติการแบบทั้งโรงเรียนนี้ เป็นรูปแบบรวมของการวิจัยปฏิบัติการทั้งหมด การอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในโรงเรียน ซึ่งผลของการวิจัยลักษณะนี้คือ เกิดการเรียนรู้ในการทำงานเป็นกลุ่ม และการจัดการร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของโรงเรียน

6.4 กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในการดำเนินการดังนี้

6.4.1 การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่จะทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนซึ่งจะทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาควรพิจารณาให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

6.4.2 เลือกปัญหาที่สำคัญที่เป็นสาระ ความแก่การศึกษาวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนอาจจะต้องสร้างสมมติฐานของการวิจัยในรูปแบบข้อความที่ต้องการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ปัญหา กับหลักสูตร หรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

6.4.3 เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติ หรือฝึกหัดตามวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

6.4.4 บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและเป็นอุปสรรคความว่องไวการปฏิบัติการ คือ ในขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ สังเกตและขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติการ เก็บระดมข้อบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรถ่ายปฏิบัติต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

6.4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้เห็นใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่และแยกแยะประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสมเปรียบเทียบกับข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6.4.6 ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มวิจัย ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุ และวิธีการแก้ปัญหานั้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปและประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติหรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมาและความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

6.5 ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยนี้เมื่อกล่าวโดยสังเขปไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีวิธีการตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการดังนี้

6.5.1 ขั้นการวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไขลดจนแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

6.5.2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำเสนอแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงแผน จะเน้นแผนที่กำหนดควรจะมีควมยืดหยุ่น ปรับได้

6.5.3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observe) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความระมัดรอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

6.5.4 การสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจร การทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการประเมินหรือการตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เกิดขึ้น จัดจำกััดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ ถ้าสัมพันธ์กับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนและระบบการศึกษาที่ประกอบกันอยู่โดยผ่านการถูกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานของข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

สรุปการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ว่า เป็นการดำเนินงาน โดยใช้วงจรกระบวนการซึ่งประกอบด้วยวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนงาน แล้วดำเนินกิจกรรมที่ปรับปรุงใหม่จนกว่าจะได้ผลการปฏิบัติตามที่มุ่งหมาย

7. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา

7.1 การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

การพัฒนาองค์กร (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม : มพ.) เป็นแนวคิดที่มุ่งจะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีกว่าเดิม โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารสอดแทรกสิ่งที่ได้วางแผนไว้แล้ว (Intervention) เข้าไปในกระบวนการขององค์กร ด้วยการใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ การดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องการความจำเป็น

ต่อสภาวะการณ์ของภาวะเปลี่ยนแปลงที่ภายในและภายนอกที่เกิดขึ้น

1. ขั้นตอนการพัฒนาองค์การควรดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การวิเคราะห์ปัญหาขององค์การ

1.2 การเสนอแนะวิธีการใหม่ๆเข้าไป

1.3 การรักษาวិธีการใหม่นั้นให้คงอยู่ตลอดไป

2. การพัฒนาองค์การ โดยทั่วไปจะปรับปรุง 2 อย่าง คือ การพัฒนาทาง โครงสร้าง

และการพัฒนาทางกระบวนการ

2.1 การพัฒนาทางโครงสร้าง จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ ดังนั้น บุคคลในองค์การจะเกี่ยวพันกับคนอื่นในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น การลดแผนกจากเดิม 8 แผนกให้เหลือ 5 แผนก

2.2 การพัฒนาด้านกระบวนการ เป็นการปรับปรุงเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือทัศนคติของพนักงานในองค์การ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของหัวหน้างาน การให้คนงานรับผิดชอบงานเป็นกลุ่ม การปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสาร

3 วิธีการพัฒนาองค์การด้วยหลักการบริหาร จาก McKinsey 7S's Framework องค์การจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัย 7 ประการ

3.1 กลวิธี (Strategy) คือ แผนงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 โครงสร้าง (Structure) ลักษณะแผนภูมิองค์การ

3.3 ระบบ(System) กระบวนการทำงาน วิธีดำเนินงาน

3.4 เจ้าหน้าที่ (Staff) บุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การ

3.5 แนว (Style) ลักษณะของนักบริหารชั้นนำขององค์การ และลักษณะทาง

ด้านวัฒนธรรมขององค์การ

3.6 ทักษะ(Skill) ความสามารถของคนในองค์การ

3.7 เป้าหมายร่วมของกลุ่ม(Super coordinated Goal) ความสำคัญ แนวคิดนำ
ที่องค์การจะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความจับเข้า ต่อองค์การ

4. การรี้อปรับระบบ (Re engineering) หมายถึงการคิดทบทวนและปรับปรุง
กระบวนการทำงานใหม่อย่างฉีกแนว เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น การรี้อปรับระบบมีสาระสำคัญ
4 ขั้นตอน คือ การทบทวนใหม่ (Rethink) การกำหนดรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่
(Redesign) การสร้างแนวคิดใหม่ (Rethrough) การอบรมให้ความรู้ใหม่ (Retrain)

4.1 การทบทวนใหม่ (Rethink) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา การสร้างวิสัยทัศน์

ของการทำงานใหม่ให้ชัดเจน ซึ่งมี 2-กิจกรรมหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์องค์การ การสร้างวิสัยทัศน์

4.2 การกำหนดรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่ (Redesign) จะต้องสร้างตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงหรือพิมพ์เขียว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

4.3 การสร้างแนวคิดใหม่ (Rethrough) เป็นการคิดพัฒนาที่ต่างไปจากเดิม อาจมีการใช้เทคโนโลยี อาจทำลายกฎเกณฑ์เดิมของการทำงานในอดีต

4.4 การอบรมให้ความรู้ใหม่ (Retrain) เป็นการอบรมให้ความรู้ใหม่แก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้สมาชิกพร้อมที่จะทำงานใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาขององค์การ การสอดแทรกวิธีการใหม่ๆเข้าไป และการรักษาวិธีการใหม่นั้นให้คงอยู่ตลอดไป การพัฒนาองค์การจะปรากฏ 2 อย่าง ได้แก่ ปรับปรุงด้าน โครงสร้างขององค์กร และด้านกระบวนการดำเนินงาน การรีอปรับระบบมีสาระสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การทบทวนใหม่ (Rethink) การกำหนดรูปแบบกระบวนการทำงานใหม่ (Redesign) การสร้างแนวคิดใหม่ (Rethrough) การอบรมให้ความรู้ใหม่ (Retrain)

7.2 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีม (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม : มป.ป.) เป็นการร่วมมือกันทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิผล

7.2.1 องค์ประกอบของทีมงาน

- 1) สถานภาพ (Status) ตำแหน่งของบุคคลในการทำงาน
- 2) บทบาท(Role) เป็นพฤติกรรมของบุคคลตามตำแหน่ง
- 3) ปทัสถาน (Norm) กฎเกณฑ์ที่สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน
- 4) ขนาดของทีม (Size) จำนวนสมาชิกขึ้นอยู่กับประเภทของงาน
- 5) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

7.2.2 หลักการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

- 1) มีการเตรียมการ
- 2) กำหนดเป้าประสงค์ร่วมกัน
- 3) กำหนดเวลาทำงานไว้ชัดเจน
- 4) สร้างสรรค์ความเข้าใจที่ดี

- 5) ยึดมั่นหลักการ
- 6) ให้ความสำคัญกับประสพการณ์ที่มีอยู่
- 7) หาวิธีแก้ปัญหอย่างเหมาะสม
- 8) ตรวจสอบข้อตกลงของทีม
- 9) ทบทวนการทำงานเป็นทีม
- 10) บทบาทของสมาชิกชัดเจน

7.2.3 เทคนิคการทำงานเป็นทีม

1) เทคนิคการประชุม ต้องมีวาระการประชุม จุดประสงค์การประชุม
วิธีดำเนินการประชุม ผลที่คาดว่าจะได้จากการประชุม

2) การระดมพลังสมอง ทีมควรมีขนาดเล็กเพื่อสะดวกในการควบคุม ซึ่งมี
แนวปฏิบัติ โดยเริ่มจากการทบทวนปัญหาให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ให้สมาชิกทุกคนแสดง
ความคิดเห็นของตนเองเท่านั้น ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นคนอื่น บันทึกความคิดเห็น
ของทุกคนลงบนกระดาน ประสานความคิดแต่ละคน ร่วมกันปรับปรุงประเด็น สรุปนำไปใช้

สรุป การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมมือกันทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ
ของทีม และผู้นำต้องมีเทคนิคการทำงาน เช่น เทคนิคการประชุม การระดมพลังสมอง

7.3 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (พสุ เดชะรินทร์, 2007 : website) เมื่อนำมาใช้
ในภาครัฐการจะมีองค์ประกอบ 4 ประการเช่นเดียวกับภาคเอกชน คือ

1. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction Setting)
3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation)
4. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Strategic Implementation)

1. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) คือการวิเคราะห์
ปัจจัยและสภาวะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้มีความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ รวมทั้งสถานะขององค์กรได้อย่างชัดเจน การวิเคราะห์ปัจจัย
ทางยุทธศาสตร์จะทำให้ทราบว่าปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไร มีการ
เปลี่ยนแปลงลักษณะใด ก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กรจะไรบ้าง นอกจากนี้ยังช่วย

ให้ทราบถึงทรัพยากรและความสามารถต่างๆที่มีอยู่ภายในองค์กร ว่าเป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง
อย่างไรสภาพแวดล้อมภายนอกที่องค์กรจะวิเคราะห์ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง
กับองค์กรโดยตรง และไม่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตรง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตรง
ได้แก่ ลูกค้า พันธมิตร หน่วยงานกำกับ ฯลฯ ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตรง
แต่ก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
กฎหมาย เทคโนโลยี วัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิด โอกาส หรืออุปสรรคต่อองค์กร
สำหรับปัจจัยภายในองค์กร มีวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์หลายวิธี อาทิเช่น การวิเคราะห์ตาม
สายงาน วิเคราะห์ตามตัวแบบ การวิเคราะห์ตามตัวแบบ 7S ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดอ่อนและ
จุดแข็งขององค์กร

จะเห็นว่าผลที่จะได้รับจากการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์นั้น ได้แก่ โอกาสข้อจำกัดที่เกิด
จากปัจจัยภายนอก จุดอ่อนและจุดแข็งที่เกิดจากปัจจัยภายใน หรือที่นิยมเรียกกันว่า SWOT
Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์นี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการ
กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction Setting) ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์
(Vision) ภารกิจ (Mission) และประเด็นทางยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ขององค์กร การ
กำหนดทิศทางขององค์กรจะเน้นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปทิศทางใด หรือสาเหตุ
ของการดำรงอยู่ขององค์กร หรือลักษณะการดำเนินงานขององค์กร ในการกำหนดทิศทาง
ขององค์กรนั้นคำถามที่สำคัญมากที่สุดคือ ภารกิจขององค์กรในปัจจุบันคืออะไร และเป้าหมาย
ในอนาคตคืออะไร จะช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

การกำหนดวิสัยทัศน์หรือสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรได้ฝันอยากให้องค์กร
มีเป็น การกำหนดภารกิจหรือกรอบในการดำเนินงานขององค์กรที่ดีจะช่วยให้องค์กรตอบ
คำถามที่ว่า เราคิดใคร เราทำอะไร เราจะมุ่งไปทิศทางใด ภารกิจที่เขียนไว้ชัดเจนจะช่วย
องค์กรในการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต กำหนดทิศทางในระยะยาวขององค์กร

การกำหนดประเด็นทางยุทธศาสตร์ คือ การเปลี่ยน หรือแปลความหมาย
ของวิสัยทัศน์และภารกิจให้เป็นเป้าหมายในกรอบดำเนินงานที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัด
ได้อย่างชัดเจน การกำหนดประเด็นทางยุทธศาสตร์ คือ การตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการไว้
ซึ่งองค์กรต้องให้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การจัดทําแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) คือ การนำข้อมูล
และความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

และภายนอกองค์กร มาจัดทําเป็นแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งระบบการประเมินและคัดเลือกว่า กลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ในการจัดทํากลยุทธ์นั้นพึงระมัดระวังว่า การจัดทํากลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อช่วยให้ องค์กรบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่เอาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กรมาพิจารณาประกอบ ในหน่วยงานภาครัฐกลยุทธ์มักแบ่งโดยระดับ (Hierarchy) ของกลยุทธ์ เช่น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรม ทั้งนี้อาจรวมถึง นโยบายต่างๆซึ่งฝ่ายบริหาร ได้มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ

การจัดทําแผนยุทธศาสตร์นั้นต้องพิจารณาทั้งในภาพกว้างและในทางลึกพอสมควร ไม่ใช่เพียงแต่การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการวิเคราะห์กิจกรรมต่างๆที่ได้ดำเนินการไปแล้วและกำลัง ดำเนินการอยู่ ถ้ายุทธศาสตร์เหล่านี้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร องค์กร ก็ควรให้ยุทธศาสตร์เหล่านั้นต่อไป ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์ใหม่อาจก่อให้เกิดผล เสียหายต่อองค์กรได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์ใหม่จึงควรทำเมื่อจำเป็น

ในการจัดทํายุทธศาสตร์นั้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่ดี รวมทั้งมีสายตาทิศกว้างไกลมองเห็นโอกาสที่ดี การเปลี่ยนแปลงจากยุทธศาสตร์ เดิมที่ประสบผลสำเร็จมาสู่ยุทธศาสตร์ใหม่ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ย่อม ต้องการผู้บริหารที่มีความกล้าที่จะตัดสินใจและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ถ้าผู้บริหาร ไม่กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อให้รองรับและสอดคล้องต่อสภาวะการณ์ใหม่ที่จะเกิดขึ้น ย่อมส่งผล ต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ ยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรม ที่ดำเนินการอยู่ตลอดเวลา การถึงและประเด็นยุทธศาสตร์นั้นอาจอยู่ได้หลายปี โดยไม่เปลี่ยนแปลง แต่วิธีการ ในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือเมื่อมีวิกฤตการณ์ เกิดขึ้น

4. การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Strategic Implementation) การปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการ ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อความดำรงหรือความล้มเหลว ขององค์กร กิจกรรมหลักในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ คือ การพิจารณาว่าจะทำอย่างไร จึงจะทำให้แผนการที่วางไว้ สามารถนำมาดำเนินการได้และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์

ได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การเสริมสร้างทักษะ ความสามารถแก่บุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ การจัดโครงสร้างในการ บริหารและระบบในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ไปสู่งานหรือ กิจกรรมต่าง ๆ การจูงใจพนักงาน ในองค์กรเพื่อให้เขาปรับเปลี่ยนลักษณะงานและพฤติกรรม ในการทำงานที่เหมาะสม การปรับนโยบายในการบริหารงานระดับต่าง ๆ การมีวัฒนธรรม ขององค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จะเห็นได้ว่า งานและหน้าที่ในการปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนและใช้เวลานานที่สุด

ปกติการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์จะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์และพิจารณา การดำเนินงานในปัจจุบัน รวมทั้งกิจกรรมและปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร บุคลากรในองค์กร ว่าเกิดหนูนตต่อยุทธศาสตร์ที่จะใช้หรือไม่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดแรงกดดันด้านภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์นอกจาก ประเด็นต่างๆที่นำมาเสนอเบื้องต้น หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร ได้แก่ การประเมินตรวจสอบผลการดำเนินงาน ในทางปฏิบัติแล้วความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรประกอบของยุทธศาสตร์ 4 ประการจะไม่มีลักษณะเป็นขั้นตอน แต่จะสัมพันธ์กันตลอด ไม่จำเป็นต้องแบ่งแยกลำดับก่อนหลัง

7.4 การติดตามประเมินผลในภาครัฐ

หลักการ แนวคิดในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานมีหลายแนวคิดด้วยกัน แต่หลักการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักพัฒนาระบบ ข้าราชการ (ก.พ.ร.) ได้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานราชการไทยคือ แนวคิดBalanced Scorecard ซึ่งได้พัฒนามาสู่ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) และการ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน โดยการประเมินผลในมุมมองประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และ การพัฒนา (Learning and Growth Perspective) ภายใต้แต่ละมุมมองประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึงสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังหรือต้องการที่จะบรรลุ
2. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) คือ ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์

ในแต่ละด้าน ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้จะอยู่ในเครื่องมือใช้ในการวัด ว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อเป็นดัชนีหรือเครื่องมือในการวัดว่า องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านนั้นหรือไม่ จะต้องพิจารณาว่า ภายใต้วัตถุประสงค์นั้นจะวัดสิ่งหรือตัวชี้วัดที่จะทำให้ทราบได้ว่าบรรลุผลตามที่ต้องการ ลักษณะของตัวชี้วัดที่ควรประกอบด้วย

2.1 มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์

2.2 แสดงถึงสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งตัวชี้วัดที่มีความสำคัญนั้นจะมี 2

ลักษณะ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร และตัวชี้วัดที่ใช้วัดกิจกรรมหรืองานที่สำคัญ

2.3 เป็นตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้และเก็บที่เข้าใจของบุคคลทั่วไปได้
การสร้างตัวชี้วัดแต่ละตัว ควรพิจารณา โดยการเทียบกับเกณฑ์ ต่อไปนี้

2.4 ความพร้อมของข้อมูล (Data Availability) มีข้อมูลเพียงพอหรือไม่

2.5 ความถูกต้อง แม่นยำของข้อมูล (Data Accuracy)

2.6 ความทันสมัยของข้อมูล (Timeliness of Data)

2.7 ต้นทุนในการจัดหาข้อมูล (Cost of Data Collection)

8.สะท้อนให้เห็นผลการดำเนินงานที่แท้จริงหรือไม่ (Valid of KPI)

3. กำหนดตัวชี้วัด (Target) คือเป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์กรต้องการบรรลุของตัวชี้วัดแต่ละประการ

4. แผนงาน โครงการ กิจกรรม (Initiatives) คือ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่องค์กรจะดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 6 แสดงตัวอย่างการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Initiative)

Objective	Key Performance Indicators	Target	Strategic Initiatives
คณะกรรมการ สถานศึกษาได้รับการ พัฒนาความรู้ตาม บทบาทหน้าที่	ร้อยละของ คณะกรรมการ สถานศึกษาผ่านการ ประเมิน	80%	โครงการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา

ตารางที่ 7 แสดงตัวอย่างการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Strategic Initiatives)

Strategic Initiatives	Action Plan ขั้นตอนการปฏิบัติ	Time Frame	Responsible Unit	Budget
โครงการอบรม สัมมนาให้ ความรู้แก่ คณะกรรมการ สถานศึกษา	1. กำหนดหลักสูตร อบรม	1-14 มี.ค.50	ฝ่ายวิชาการ	ค่าเอกสาร ค่าวิทยากร
	2. เชิญวิทยากร	15-21 มี.ค.50	ฝ่ายเลขานุการ	ค่าอบรม
	3. จัดเตรียมเอกสาร	22-30 มี.ค.50		30,000 บาท
	4. จัดเตรียมสถานที่	31 มี.ค.50	ฝ่ายสถานที่	
	5. ดำเนินการอบรม	1-2 เม.ย.50	ฝ่ายวิชาการ	

สรุป การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction Setting) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Strategic Implementation) ที่ต้องปฏิบัติให้สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องลำดับขั้นตอน ซึ่งผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี รวมทั้งมีสายตาที่กว้างไกลมองเห็นโอกาสที่ดี มีความกล้าที่จะตัดสินใจและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

8. บริบทโรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

8.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

8.1.1 ประวัติโรงเรียน โดยสังเขป ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2479 เดิมเป็นโรงเรียนประชาบาล อยู่ในวัดอภิสิริห์ ต่อมา พ.ศ. 2480 โอนมาสังกัดเทศบาลชื่อ โรงเรียนเทศบาลวัดอภิสิริห์ เมื่อ พ.ศ. 2501 ได้ย้ายออกจากวัดอภิสิริห์มาตั้งอยู่ที่ปัจจุบัน ซึ่งมีขนาดเนื้อที่ 11 ไร่ 61 ตารางวา ได้จัดการศึกษาเพิ่มระดับมาเรื่อย ๆ เมื่อ พ.ศ. 2540 ได้เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จัดการเรียนการสอนจากระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ พ.ศ. 2550 ได้จัดการศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

8.1.2 ที่ตั้ง อยู่เลขที่ 42 ถนนริมคลองสมถวิล ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 โทรศัพท์ 043 711 291

8.1.3 วิสัยทัศน์ โรงเรียนนำอยู่ นักเรียนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม ความรู้

ทางวิชาการ สืบถามความเป็นไทย

8.1.4 พันธกิจ

- 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้ดีและทันสมัย
- 2) พัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน แหล่งเรียนรู้ให้ดีและทันสมัย
- 3) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ประสิทธิภาพและความรู้ ให้ดีและทันสมัย
- 4) พัฒนาภูมิทัศน์ภายใน โรงเรียน ให้น่าอยู่และเอื้อต่อการเรียนรู้

8.1.5 คุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์

- 1) มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ
- 2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 3) มีความเมตตาและเสียสละ
- 4) รักษาและประหยัดของส่วนตัวและส่วนรวม
- 5) รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง
- 6) การพูดจาถ้อยคำเรียบร้อย แต่งกายมีสัมมาคารวะและถูกกาลเทศะ

8.1.6 จำนวนครู นักเรียน ปีการศึกษา 2550 ตามตารางที่ 8 และ 9

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนครู โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร ปีการศึกษา 2550

ประเภทครู	จำนวนผู้เรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
1. ผู้บริหาร			
1.1 ผู้อำนวยการ	1	0	1
1.2 รักษาการรองผู้อำนวยการ	1	1	2
1.3 ปฏิบัติงานในหน้าที่รองผู้อำนวยการ	1	0	1
2. ครูผู้สอน	4	28	32
3. ครูอัตราจ้าง	1	6	7
4. ครูจ้างพิเศษ	1	1	2
รวม	9	36	45

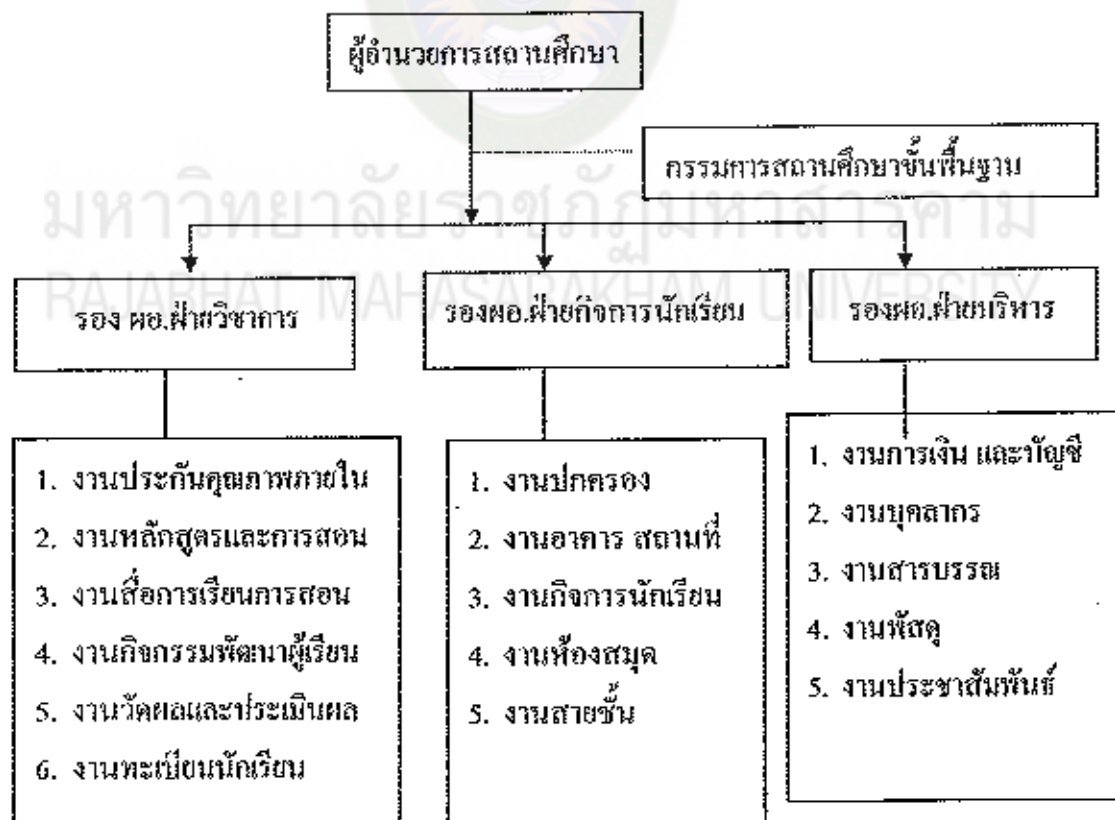
แหล่งข้อมูล : ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนนักเรียนโรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร ปีการศึกษา 2550

ช่วงชั้น	จำนวนผู้เรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
ปฐมวัย	118	112	230
ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-3)	91	78	169
ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-6)	99	88	187
ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3)	248	216	464
ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4)	19	34	53
รวม	5705	528	1,103

แหล่งข้อมูล : ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

8.1.7 โครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร



แผนภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

บำเพ็ญ วังเงิน (2541 : 117-121) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนกันทรวิชัย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนแยกได้ 7 प्रकार คือ ปัญหาเกี่ยวข้องกับการเรียน ปัญหาความประพฤติไม่เหมาะสมกับครู อาจารย์ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ปัญหาบุคลิกภาพ ปัญหาความก้าวร้าว ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

2. อิทธิพลของครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน ประกอบด้วยอิทธิพลด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจของครอบครัว ด้านสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมและด้าน โครงสร้างทางสังคมของครอบครัว

ประหัต ดัชนี. (2542 : 52-53) ได้ศึกษาพฤติกรรมการผิดวินัยของนักเรียนและแนวทางการแก้ไข โรงเรียนเสด็จกัณฑ์กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายกระทำผิดวินัยหลายอย่าง เช่น การมาโรงเรียนสาย ไม่เข้าร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง แต่งการไม่เรียบร้อยไม่ถูกระเบียบพูดจาหยาบคายทำให้คนอื่นรำคาญ ดื่มสุรา เบียร์ ทะเลาะวิวาท หนีโรงเรียน ลักขโมยของคนอื่น คิดยาเสพติด ช่มชู้ชู้ริดเงินนักเรียนด้วยกัน ประพฤติตนในทางชั่วช้า แนวทางการแก้ไขพฤติกรรมผิดระเบียบวินัยคือ โรงเรียนแจ้งแนวทางการปฏิบัติให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ ขอความร่วมมือจากครูผู้สอนรายวิชาอบรมตักเตือน ชี้แนะ ให้นักเรียนตรวจสอบตราอยู่ตลอดเวลา โดยทำเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องให้เป็นรูปธรรมและมีมาตรการในการลงโทษอย่างชัดเจน

นิษฐ์ร ศิริมาศ (2542 : 110-113) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารและครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในฝ่ายปกครองในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานปกครองนักเรียนโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลงานปกครองนักเรียน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในโรงเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน

2. ผู้บริหารและครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในฝ่ายปกครองในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานปกครองนักเรียนแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานฝ่ายปกครอง โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาโดยรวมด้าน

การวางแผนงานปกครองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีวินัย คุณธรรมและ จริยธรรม และด้านการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนมากกว่า ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในฝ่ายปกครองโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในฝ่ายปกครองโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาด้านการ เสริมสร้างประชาธิปไตยใน โรงเรียนและด้านการประเมินผลงานปกครองนักเรียนมากกว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในฝ่ายปกครองโรงเรียนขนาดใหญ่

ชานเช พงษ์เจริญ (2542 : 78-79) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมและความ คิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการปฏิบัติตามระเบียบของนักเรียนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีต่อกิจกรรมของนักเรียนใน โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ของโรงเรียน มีการเข้าร่วมประชุมตามที่โรงเรียนจัดขึ้นเกือบทุกครั้ง ส่วนกิจกรรมอื่นๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมเป็นบางครั้ง

2. ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการปฏิบัติตามระเบียบของนักเรียน ใน โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผู้ปกครองไม่เห็นด้วยกับนักเรียนที่มี พฤติกรรมด้านการแต่งกาย และด้านความประพฤติที่ผิดระเบียบของ โรงเรียน และเห็นว่า ที่โรงเรียนลงโทษนักเรียนความระงับของโรงเรียน

3. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพ ระดับการศึกษา เขตที่อยู่อาศัย เพศชาติและ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับลูก มีส่วนร่วมและมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สมบูรณ์ สิงคำเือง (2542 : 90-92) ศึกษาปัญหาการส่งเสริมวินัยนักเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดกองการศึกษาสนธิแห่งสภาคริสตจักร ในประเทศ พบว่า ผู้บริหารและครูพบปัญหาด้านการเสริมสร้างระเบียบวินัยนักเรียน เรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านความประพฤติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการแต่งกาย ด้านการ ประหยัดและออม ด้านการบำเพ็ญประโยชน์และด้านการลงโทษในภาคเหนือจะพบปัญหา การส่งเสริมวินัยนักเรียน สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การดูแลรักษาความสะอาดของห้องเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนไม่ทำลายทรัพย์สินสมบัติของ โรงเรียนและการส่งเสริมให้นักเรียน ได้รับ การชกอย่างชมเชยเห็นนักเรียนที่มีความประพฤติดี ในภาคกลางจะพบปัญหาการส่งเสริมวินัย นักเรียน สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมให้นักเรียนทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากครูอย่างจริงจัง การส่งเสริมในการดูแลรักษาความสะอาดของ โรงเรียน และการส่งเสริม

ให้นักเรียนทำการบ้านด้วยตนเองโดยไม่ลอกเพื่อน ในภาคใต้จะพบมีปัญหาการส่งเสริมวินัยนักเรียน สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมให้นักเรียนไม่สูบบุหรี่ หรือสิ่งแฉดล้อมอื่น ๆ การส่งเสริมให้นักเรียนไม่ปล่อยขาสื่อออกนอกกางเกงขณะอยู่ในโรงเรียน และการส่งเสริมให้นักเรียนสวมรองเท้าตามสภาพฟอร์มที่ทางโรงเรียนกำหนด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะพบปัญหาการส่งเสริมวินัย สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมการดูแลรักษาความสะอาดของโรงเรียนการส่งเสริมให้นักเรียนมาโรงเรียนตามกำหนดและการส่งเสริมให้นักเรียนส่งงานหรือการเป็นทันตามกำหนดที่กำหนด

หิตินา จักรเพชร (2544 : 55) ได้ศึกษา เรื่องผลของชุดการแนะแนวที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสุพรรณเกษมเสนา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีวินัยในตนเองสูงขึ้น หลังจากใช้ชุดการแนะแนว นักเรียนมีวินัยในตนเองสูงขึ้น หลังจากได้ทำข้อเสนอแนะนักเรียนได้รับการใช้ชุดการแนะแนวกับนักเรียนที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะมีวินัยในตนเองสูงขึ้น แตกต่างกัน

ชุตสวัสดิ์ นาคเสน (2544 : 137-138) รายงานการค้นคว้าอิสระเรื่อง การปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยนักเรียนเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการตรงต่อเวลา ครูไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ใส่ใจนักเรียนอย่างจริงจัง ไม่ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและนักเรียนไม่มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติตน
2. ด้านความสะอาด นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ไม่มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม โรงเรียนไม่มีมาตรการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อาคารสถานที่มีไม่เพียงพอ
3. ด้านการแต่งกาย ครูไม่เข้มงวดในการตรวจเครื่องแต่งกายนักเรียน ขาดการควบคุมติดตามดูแลนักเรียนบางส่วนเลียนแบบจากสื่อและดาราน
4. ด้านการเข้าแถว ครูไม่ควบคุมดูแล นักเรียนมีจำนวนมากดูแลไม่ทั่วถึง นักเรียนไม่เห็นความสำคัญในการเข้าแถว
5. ด้านการแสดงความเคารพ นักเรียน ไม่มีจิตสำนึกด้านการเคารพหรือเคารพเฉพาะครูผู้สอนเท่านั้น นักเรียนไหว้ครูแล้วครูไม่แสดงการรับไหว้ตอบ
6. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติของโรงเรียน โรงเรียนไม่มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้นักเรียนปฏิบัติ มาตรการการลงโทษไม่เข้มงวดและฝ่ายบริหารไม่ให้ความสำคัญสนับสนุนเท่าที่ควร

พิสิทธิ์ หอมสมบัติ (2546 : 104 - 110) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านคอนยู ถึงอำเภอหนองบัว จังหวัดอุบลราชธานี ก่อนการศึกษาต้นควี บุคลากรของโรงเรียนมีลักษณะขาดวินัย ไม่มีความตระหนักในปัญหาวินัยนักเรียน ไม่ได้ให้ความสำคัญในการอบรม สั่งสอนนักเรียนด้านความมีระเบียบวินัยอย่างเต็มความสามารถ ขาดความคิดสร้างสรรค์ นักเรียนอยู่ในสภาพขาดระเบียบวินัยเป็นอย่างยิ่ง เช่น ไม่มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด อุปกรณ์การเรียน วัสดุ ครุภัณฑ์ ห้องเรียน อาคารเรียน บริเวณโรงเรียน ขาดความถี่ใ้ระเบียบเรียบร้อย และไม่สะดวกการแสดงผลงานของนักเรียน ต่อบุคคลสถานที่ และโอกาสสำคัญต่าง ๆ ไม่เหมาะสม ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน เพราะนักเรียนจะขาดคุณลักษณะที่เหมาะสม ไม่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าและรู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จะต้องสร้างความตระหนักให้กับตนเองและนักเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ศึกษาดูงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาวินัยนักเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาวินัยนักเรียนที่กำหนดอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

บุญเลิศ บุญไชโย (2547 : 103 - 105) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาวินัยนักเรียน ด้านความรับผิดชอบโรงเรียนแก่นสี่แยกสามเต็ง อำเภอสามเต็ง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลจากการศึกษาปรากฏว่า 1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูบุคลากรขาดการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างระเบียบวินัยในตนเองให้แก่นักเรียน 2) การปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวินัยนักเรียนทุกฝ่ายและทุกขั้นตอน ส่งผลต่อความสำเร็จตามความมุ่งหมายในการสร้างวินัย

ธวัช แพงโสภา (2547 : 220-227) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านโนนแดง (สุราษฎร์วิทยา) อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ จากการศึกษาพบว่า นักเรียนมีคุณลักษณะไม่พึงประสงค์หลายด้าน ได้พัฒนาวินัยนักเรียน โดยจัดกิจกรรมธนาคารความดี กิจกรรมพ่อครู แม่ครู กิจกรรมอบรมวันสุดท้ายไคท์ ปรากฏว่านักเรียนมีวินัยดีขึ้น

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นสัน (Johnson . 1997 : 27-69-A) ได้ศึกษาการใช้ทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบวินัยด้านต่าง ๆ ของ โรงเรียน และการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครู จะช่วยลดจำนวนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำผิดต่าง ๆ และส่งผลต่อการหยุดและการเลิกพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนี้ยังได้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดทีมงานรักษาระเบียบวินัย

และการจัดกลุ่มมาเพื่อให้คำปรึกษาของครูว่าจะช่วยกันป้องกันปัญหาการทำผิดวินัย ซึ่งนำโรงเรียนสู่ความล้มเหลวได้หรือไม่ และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเห็นด้วยของผู้บริหารว่า มีผลต่อประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติทั้งสองประการ และอัตราของการกระทำผิดวินัยในโรงเรียนหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่ต่ำกว่าเกรด 5 และไม่เกินเกรด 8 จำนวน 180 โรงเรียน ในเมืองโอเรกอน จากคำตอบที่ได้ผู้บริหารทุกคนเห็นด้วยที่ว่า ทีมงานร่วมกันรักษาวินัยและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครู ช่วยลดปัญหาการทำผิดวินัยและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียนและการลดเลิกพฤติกรรมการทำผิดวินัย มีความสัมพันธ์กับความเห็นด้วยของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสองอย่าง

แอกซอย (Aksoy, 1999 : 203-A) ได้สำรวจความคิดเห็นของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับปัญหาทางด้านระเบียบวินัยที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนบ่อยที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาระเบียบวินัยที่เกิดขึ้นบ่อยที่สุดคือ การพูดคุยในชั้นเรียน ไม่ทำการบ้าน การรบกวนกัน การใช้คำพูดหยาบคาย การปฏิเสธคำขอร้องของครู การที่ผู้ปกครองไม่เอาใจใส่เรื่องการเรียนรู้ของลูก ๆ พวกเขา ที่สนใจและพฤติกรรมทางลบของผู้ปกครองที่มีต่อเด็ก ผลของความรุนแรงที่นำเสนอในทีวีและสื่ออื่น ๆ เทคนิคในการแก้ปัญหาด้านระเบียบวินัยถูกใช้บ่อยที่สุด คือ การพูดคุยกับนักเรียนหลังเลิกเรียน การตักเตือนนักเรียนด้วยภาษากาย การเขียนบนเรื่องที่นักเรียนกำลังสนใจเสียใหม่ การขอร้องให้นักเรียนหยุด การพูดคุยกับนักเรียนโดยลำพังในที่ลับ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการลงโทษทางกาย ครูมีความเห็นด้วยอย่างมากกับคำกล่าวที่ว่า การลงโทษทางกายจะทำให้ความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนั้นลดลง การลงโทษทางกายจะส่งผลในทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการลงโทษทางกายจะส่งผลในทางลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของนักเรียน

มอร์ริส (Morris, 1999 : 176-A) ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจของครูในเรื่องการเอาใจใส่และการประยุกต์ใช้วิธีการจัดการกับปัญหาด้านความประพฤติที่ไม่ดีของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูที่เข้าร่วมการวิจัยมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องการเอาใจใส่ พวกเขาคาดการณ์ว่า ตนเองมีแนวโน้มที่จะจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนด้วยวิธีการคหรมตั้งต่อน ดูแลอย่างใกล้ชิด และการให้ความเข้าใจ การให้เกียรติและความเชื่อมั่น ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ครูเหล่านั้นได้ใช้วิธีการดังต่อไปนี้ในการจัดการกับปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน : ค้นหาความช่วยเหลือจากอาจารย์แนะแนวของโรงเรียน, การให้ความใกล้ชิด, การพูดคุยกับนักเรียนในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาหลังจากจบชั่วโมงเรียน

และนอกชั้นเรียน, การใช้วิธีการสวด, ฝึกให้นักเรียนรู้จักว่าผิดชอบต่อการกระทำของตนเองแสดงความคาดหวังในชั่วโมงเรียนนั้น, ให้โอกาสแก่นักเรียนในการทำบทเรียนเรื่องราวของครูที่ประสบความสำเร็จ ในเรื่องการแสดงออกทางอารมณ์ของนักเรียน มีผลกระทบในด้านบวกต่อครู

แบรนทิงแฮม (Brantingham, 2001 : 146-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นประชาธิปไตย กรณีศึกษา หลักการเกี่ยวกับการเป็นประชาธิปไตยถูกนำมาทำการสอนในชั้นเรียนระดับประถมศึกษายังไง โดยการสังเกตในชั้นเรียน 2 ชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งตามความสำคัญ 3 ส่วนคือ 1) เรื่องของความมีอิสระกับความรับผิดชอบ 2) กระบวนการในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) การให้เกียรติผู้อื่น ชั้นแรกพบว่ามีทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมการวิจัยคิดว่า ความมีอิสระกับความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญ ทุกคนยอมรับว่า ความมีอิสระต้องควบคู่ไปกับความรับผิดชอบ และการสอนให้รู้จักการรับผิดชอบ ทำให้ได้โดยการทำครูต้องเข้าไปมีส่วนร่วม ให้ความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความเสมอภาคในการมีสิทธิออกเสียง พบว่ากระบวนการตัดสินใจ โดยวิธีการเบ็ดเตล็ดไปรษณีย์ แสดงความคิดเห็นและหาวิธีการแก้ปัญหาเหมือนกัน เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และสุดท้ายพบว่า ตัวอย่างของการให้ความเคารพหรือการให้เกียรติผู้อื่น ในสังคมระดับชั้นเรียน และในโรงเรียน คือ การที่นักเรียนการศึกษาพิเศษสามารถเข้าร่วมเรียนในชั้นเรียนของนักเรียนศึกษาปกติและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพราะความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาต่อการศึกษาวิชาในชั้นเรียน

แกรนมอนท์(Grandmont, 2002 : 278-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมและการใช้ประโยชน์ของการบริหารชั้นเรียน ซึ่งใช้วิธีการจัดระเบียบวินัยโดยใช้หลักประชาธิปไตยในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมวิธีการจัดระเบียบวินัยโดยใช้หลักประชาธิปไตยในโรงเรียนส่งผลในการช่วยปรับปรุงด้านความประพฤติของนักเรียน สถาบันให้ผู้เรียนสามารถดูแลตนเองและมีความเป็นอิสระมากขึ้น และช่วยเตรียมความพร้อมให้ทำครูรวมทั้งผู้บริหารในการช่วยแก้ปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารลงได้ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า นักเรียนจำนวนมากขึ้นเห็นว่าตนเองรู้จักการให้ความเคารพในสิทธิของผู้อื่น และรู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ตลอดช่วงระยะเวลาที่โรงเรียนทำการส่งเสริมวิธีการจัดระเบียบวินัยโดยใช้หลักประชาธิปไตย ผลการวิจัยยืนยันได้ว่า การ

ส่งเสริมวิธีการจัดระเบียบวินัยโดยใช้หลักประชาธิปไตยเป็นวิธีการบริหารชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพมาก

แบลคเธอร์สัน (Balderson, 2003 : 143-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบ ซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่มีต่อพฤติกรรมในด้านการละเลยหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ปรารถนา ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือพบว่า ยังมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น พฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกและพฤติกรรมด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนักเรียนนั่นเอง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY