











5. การสอน โดยการอภิปรายปัญหา

6. การเล่านิทาน

แนวทางที่ 5 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร / โครงการต่าง ๆ

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร/โครงการต่างๆ โรงเรียนอาจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เช่น

1. การจัดกิจกรรมโฮมรูม
2. ชุมนุม / ชมรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
3. ชุมนุม / ชมรมไต่เวที
4. โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน
5. โครงการเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาบรรยาย
6. โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน
7. โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่

แนวทางที่ 6 การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ควรจัดให้เอื้อต่อการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียน เช่น

1. จัดที่นั่งขยะไว้ตามมุมต่าง ๆ
2. จัดที่จอดรถให้เป็นระเบียบ
3. จัดป้ายนิเทศ

5. หลักและทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเอง

5.1 ความหมายของวินัยในตนเอง

ได้มีผู้ให้ความหมายของความมีวินัยในตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544 : 233) ได้ให้ความหมายของวินัยแห่งตนว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลในการจะให้รางวัลตนเอง เมื่อตนทำดีและลงโทษตนเองเมื่อทำชั่ว ซึ่งหมายถึงความสามารถในการควบคุมตนหรือความสามารถที่จะยับยั้งคั้งเป็นตัวของตัวเอง

วิวัฒน์ อัสวาณิช (2545 : 9) กล่าวว่า ความมีวินัยในตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งสังคมที่สังกัดอยู่ วินัยเป็นคุณลักษณะของการจัดระบบภายในตนเอง หรือการควบคุมตนเองแต่ละคนจะพัฒนาไปตามการรับรู้ของตนเอง การควบคุมภายในตนเองสำคัญกว่าความต้องการ การมองเห็น และการยอมรับของผู้อื่นที่มีต่อการแสดงออกของเด็กวินัยในตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

ณัฐพร สตาภรณ์ (2544 : 13) กล่าวว่า วินัยในตนเองว่า เป็นความสามารถอันเกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง ในกาการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตน ให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังซึ่งส่วน

ใหญ่แล้วสังคมมุ่งหวังให้พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสอดคล้องกับระเบียบของสังคมที่วางไว้

อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์ (2544 : 10) ได้ให้ความหมายของวินัยในตนเองไว้ว่า หมายถึงความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้โดยเกิดความสำนึกว่าเป็นค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งจะไม่ทำการใดๆ ที่ทำให้เกิดความยุ่งยากเดือดร้อนต่อตนเองและบุคคลอื่นในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของวินัยในตนเองไว้ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองทางด้านอารมณ์ และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตามในทางที่ถูกต้อง โดยไม่ได้เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคมแต่เกิดจากการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ และไม่ก่อความเดือดร้อนให้ตนเองและสังคม

## 5.2 ความสำคัญของการมีวินัยในตนเอง

ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของประชากรที่จะเป็นผู้นำทำให้ประเทศเจริญต่อไปในอนาคต และสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพประชากรคือต้องสร้างให้บุคคลมีวินัยในตนเอง เพราะวินัยในตนเองนี้เป็นหัวใจของการมีคุณธรรมอื่นๆ และมีผู้กล่าวถึงความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของวินัยในตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

ชำเรือง วุฒิจันทร์ (2544 : 84-85) ได้สรุปคุณค่าของการมีวินัยในตนเองสอดคล้องกับสุชาและสุรางค์ จันทร์อม ดังนี้

1. วินัยทำให้ผู้รักษาวินัยดีขึ้น เป็นเครื่องป้องกันความเสื่อมเสีย
2. วินัยเป็นเครื่องวัดความดีของตนผู้ใดมีความมีวินัยในตนเองสูงผู้นั้นเป็นคนดี
3. วินัยเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล

นวลศิริ เป่าโรหิตย์ (2544 : 255-257) ได้อธิบายไว้ว่าจุดมุ่งหมายของวินัยทั้งหลายนั้นมิใช่การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นแนวทางที่ผู้ใหญ่ต้องการแต่จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของวินัยคือ เพื่อให้เด็กเกิดความต้องการที่จะกระทำสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยตนเอง มิใช่จากสิ่งที่อยู่แวดล้อมหรือการบังคับบัญชา วินัยที่ดีเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวเองมากกว่าแรงบังคับภายนอก คือความมีวินัยในตนเอง

## 5.3 ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเอง

1. ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมาเรอร์ (Mowrer) การเกิดวินัยในตนเองนั้นจะต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา สิ่งสำคัญคือ ความสัมพันธ์ของผู้เป็น

บิดา มารดา หรือผู้ปกครองเลี้ยงดู อันจะนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลกับตนเอง หรือ ความสามารถควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น ซึ่งเขาเรออธิบายว่าทารกหรือเด็กต้องการที่จะเรียนรู้จากผู้ ที่เลี้ยงดูตน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 บุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็กทารก คือ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองดูแลที่ เป็นผู้ที่มีบทบาทตอบสนองความต้องการของทารก เช่น ได้กินนมเมื่อหิว มีผู้ปลุกโยกให้เมื่อถูกยุงกัด ฯลฯ เมื่อทารกได้รับการบำบัดหรือตอบสนองความต้องการก็จะรู้สึกสบายพอใจและมีความสุข ความรู้สึกเหล่านี้ เกิดจากการเรียนรู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเด็กเอง ดังนั้นบุคคล สำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก คือ บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลนั่นเอง

1.2 ความรัก ความพอใจ ความผูกพันของเด็กที่มีต่อ บิดา มารดา ผู้ปกครองหรือผู้ดูแล นำไปสู่ปฏิบัติตามคำสั่งสอน หรือใช้เป็นตัวอย่างที่เด็กจะเลียนแบบทั้งคำพูดและการกระทำ ทำให้ เขาเกิดความสุขความพอใจ อันเป็นลักษณะของการให้รางวัลแก่ตนเอง การเลียนแบบเหล่านั้นจะทำให้ ตามที่ดีและไม่ดีตามที่ลักษณะเหล่านั้นอยู่ในตัวเองของผู้ที่ตนเองรักและพอใจความสามารถในการ ให้รางวัลตนเอง โดยการเลียนแบบนี้ เขาเรอเชื่อว่า จะปรากฏในเด็กที่อายุประมาณ 8-10 ขวบ และ จะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้ที่มิมีภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้มี ความสามารถที่จะควบคุมตนเอง ให้ปฏิบัติตามอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การตอบโต้ เมื่อเกิดความรู้สึกคับข้องใจ ความกลัว ฯลฯ สำหรับผู้ที่ขาดวินัยในตนเอง หรือขาดการควบคุม ตนเองก็เพราะ ไม่ได้ผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่วัยทารกจึงกลายเป็นบุคคลที่ขาดการยับยั้งชั่งใจในการ กระทำ กลายเป็นผู้ที่ทำผิดกฎเกณฑ์และกฎหมายบ้านเมืองอยู่เสมอดังนั้นทฤษฎีนี้จึงสรุปได้ว่า การ เกิดวินัยในตนเองจนเป็นผู้บรรลุมภาวะทางจิตนั้น จะต้องเริ่มจากการเลี้ยงดูในวัยเด็กอย่างมี ความสุข อบอุ่น และผ่านการอบรมสั่งสอนหรือจากการเลียนแบบที่ดีงามจากผู้เลี้ยงดูเด็กเองและ จะพัฒนามาเป็นลักษณะเด่นชัดในจิตสำนึกของบุคคลกลายเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องมีเหตุผลของ บุคคลต่อไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรม หรือความมีวินัยในตนเอง ของเพค และ ฮาวิกเฮอร์ส (Peck and Havighurst) เชื่อว่าการควบคุมของอีโก้ (Ego Control) และการควบคุมของซูเปอร์อีโก้ (Super Ego Control) ร่วมกันช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมผล พลังควบคุมของอีโก้และซูเปอร์อีโก้ของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันเนื่องจากได้รับความรู้จากรอย สึกษาที่ทำให้บุคคลรู้ผลการกระทำของตนเองนั้นไม่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ความมีวินัยในตนเอง หรือการควบคุมของอีโก้ และซูเปอร์อีโก้ในระดับที่ต่างกัน กล่าวโดยสรุปคือ จำเป็นต้องใช้ ความรู้ทางจริยธรรมช่วยในการสร้างพลังควบคุมอีโก้ และซูเปอร์อีโก้ให้ได้ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะเริ่มในเด็ก เป็นต้นมาจนกระทั่งสามารถพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีภาวะจิตที่สมบูรณ์นั้นคือมีการ



ควบคุมตนเองหรือมีวินัยในตนเองอย่างเหมาะสมทฤษฎีที่กล่าวนี้ทำให้สามารถจำแนกคุณลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

2.1 พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral Person) เป็นบุคคลที่มีพลังในการควบคุมอีโก้และซูปเปอร์อีโก้้น้อยมาก บุคคลเหล่านี้จะยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง บุคคลเหล่านี้ถูกควบคุม โดยความเห็นแก่ตัวของตนเอง เป็นผู้ที่ขาดความมีวินัยในตนเองหรือมีน้อยมาก

2.2 พวกเอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังในการควบคุมอีโก้้น้อย แต่มีพลังในการควบคุมซูปเปอร์อีโก้้มากขึ้นในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลเหล่านี้ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และการกระทำทุกอย่างเพื่อความพึงพอใจและผลได้ของตนเองเป็นคนที่ไม่จริงจังต่อผู้อื่นจะยอมอยู่ใต้อำนาจของผู้ที่เอื้อประโยชน์ตามต้องการได้ ลักษณะนี้มักจะปรากฏในวัยเด็กตอนต้น

2.3 พวกคล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังในการควบคุมอีโก้้น้อยเหมือนสองพวกแรก แต่มีพลังควบคุมซูปเปอร์อีโก้้มากในระดับปานกลางค่อนข้างมากบุคคลเหล่านี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลักและคล้อยตามผู้อื่น โดยไม่ไตร่ตรอง ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่มเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองปานกลางแต่ไม่แน่นอน

2.4 พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้้มากในระดับปานกลาง แต่มีพลังในการควบคุมซูปเปอร์อีโก้้มากเป็นผู้ที่ยอมรับกฎระเบียบปฏิบัติของสังคมเข้าไปเป็นลักษณะของตนเอง เป็นผู้ที่ทำตามกฎเกณฑ์และกฎอย่างยึดมั่น ศรัทธาเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองค่อนข้างมากแต่ยังไม่สมบูรณ์ บุคคลเหล่านี้ทำตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดเนื่องจากเห็นว่าเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แม้จะก่อปัญหาให้ผู้อื่นก็ไม่สนใจขาดความยืดหยุ่นบุคคลเหล่านี้จึงจัดเป็นผู้ที่ยังไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

2.5 พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้้มาก และมีพลังควบคุมซูปเปอร์อีโก้้มากด้วย จนเกิดสมดุลระหว่างการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สังคมและความสมเหตุสมผลไม่ตกอยู่ในอิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจากเหตุผลเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงมากเป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น บุคคลประเภทนี้มีไม่มากนักและนักทฤษฎีทั้งสองเชื่อว่าเป็นบุคลิกภาพที่พัฒนาถึงขีดสุดของมนุษย์

เมื่อพิจารณาทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมอเรอร์ และทฤษฎีจิตใจทางจริยธรรมของเพคและฮวิกเฮิร์ต จะเห็นความสอดคล้องกันของทั้งสองทฤษฎี คือ ในทฤษฎีของเมอเรอร์แสดงให้เห็นว่า การวางพื้นฐานให้เกิดวินัยในตนเองเริ่มมาจากการเลี้ยงดูตั้งแต่แรกจนเกิดความผูกพันและเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของผู้เลี้ยงดูหรือเลียนแบบ เด็กจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนกลายเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง ส่วนทฤษฎีของเพคและฮวิกเฮิร์ตนั้นแสดงให้เห็น

เห็นว่า เมื่อเด็กเติบโตแล้วได้รับประสบการณ์และความรู้จากจริยธรรมจากสังคม และรับเข้าไปในตนเองจนกลายเป็นพลังในการควบคุมตนเองหรือเกิดควมมีวินัยในตนเองจึงสามารถ สรุปได้ว่า กำเนิดควมมีวินัยในตนเองนั้น เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่วัยทารก และสะสมประสบการณ์เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางจากครอบครัว โรงเรียนและสังคม พัฒนาเป็นพลังในการควบคุมตนเองหรือควมมีวินัยในตนเองในการแสดงพฤติกรรมใดๆ อย่างเหมาะสม คือเป็นผู้ที่บรรลุมิติภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์

### 3. ทฤษฎีการสร้างวินัยและจริยธรรมแบบสามมิติ

ขั้นที่ 1 การสร้างศรัทธา หมายถึงจะให้คนมีวินัยในด้านใดก็ต้องศรัทธาเสียก่อน โดยใช้เทคนิคแนวคิดของกระบวนการทำค่านิยมให้กระจ่าง (Value Clarification) หรือ V.C. ซึ่งเป็นการตรวจสอบของบุคคลว่าสิ่งที่เขาเห็นมีคุณค่าสำหรับเขาหรือไม่ การจะทำให้คนเห็นคุณค่าในเรื่องใดนั้นขึ้นอยู่กับเขาได้เลือกสรรจนได้เห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาพบเห็นด้วยตัวเองแล้ว แสดงออกเป็นพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 การสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง หลังจากเกิดศรัทธาแล้วใช้อิทธิพลกลุ่มช่วยกำหนดพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Modeling) ให้ปฏิบัติ และกลุ่มจะทำหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มอีกด้วย เทคนิคการสร้างพฤติกรรมแบบอย่างนี้เป็นแนวคิดของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) หรือ S.L. ซึ่งถือว่าพฤติกรรมของคนเป็นผลจากการเลียนแบบพฤติกรรมในสังคม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติเป็นนิสัยแนวคิดของการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือ B.M. เชื่อว่า พฤติกรรมของคนเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองถ้าพฤติกรรมใดทำแล้วให้ผลน่าพอใจ หรือได้รับการเสริมแรง เช่นยกย่อง สนใจ ชมเชย ฯลฯ ก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมนั้นอีกในสภาพแวดล้อมเดิม ในทางตรงข้ามหากแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วได้ผลตอบแทนไม่น่าพอใจหรือได้รับการลงโทษ เช่น ไม่ได้รับความสนใจมีแต่ความเฉยเมย ถูกตำหนิ ก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีกภายใต้สิ่งเร้าเดิม

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการวินัยในคนทั้งสามทฤษฎี อธิบายการเกิดการพัฒนายวินัยในตนเองของคนตั้งแต่แรกเกิด กล่าวคือในทารก วัยเด็ก พัฒนามาจนกระทั่งก่อนข้างคางที่ใน วัยรุ่น หรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น แต่ก็ยังสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาไปได้อีกโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น ตามทฤษฎีการสร้างและพัฒนายวินัยแบบสามมิติ

### 4. ทฤษฎีควบคุม (Control Theory)

ทฤษฎีควบคุมเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้แนวคิดในการฝึกวินัย ทฤษฎีนี้ก่อตั้งขึ้นบนพื้นฐานของโปรแกรมการฝึกวินัยที่ประสบความสำเร็จตามความคิดของกลาสเซอร์ (สุรพงษ์

กฎเดช. 2542 : 16 อ้างอิงมาจาก Day. 1994 : 18-19 Citing Glasser. 1990) เด็กไม่สามารถถูกควบคุมโดยผู้ใหญ่ได้ การบังคับให้เด็กทำในสิ่งที่เด็กไม่ต้องการทำจะไม่เกิดประโยชน์อะไรเลยเพราะเขาจะไม่เห็นความสำคัญในสิ่งที่เขาถูกบังคับให้ทำ วิธีการหนึ่งที่จะลดความรู้สึกลับข้องใจและความเบื่อหน่ายจากการถูกบังคับ การทำให้เขาเรียนรู้งานตรงกับความต้องการของเขา ซึ่งสามารถทำได้โดยประเมินความใจของเขาแล้วกำหนดให้ทำงานที่ตรงกับความสนใจ ฝึกให้เขารู้จักการวางแผนการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชั้นเรียนหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ในโลกภายนอก อีกวิธีหนึ่งที่จูงใจบรรเทาความรู้สึกลับข้องใจคือการให้อำนาจเขาที่จะกำหนดการกระทำและรับผิดชอบต่อการกระทำของเขา มากกว่าที่จะใช้อำนาจบังคับให้เขาต้องทำ ลักษณะของครูที่ใช้อำนาจมากในการบังคับเด็ก กลาสเซอร์เรียกลักษณะนี้ว่า ผู้จัดการที่เป็นเจ้านาย (Boss Manager) ส่วนลักษณะของครูที่ใช้อำนาจน้อยในการบังคับเด็กกลาสเซอร์เรียกลักษณะนี้ว่า ผู้จัดการแบบผู้นำ (Lead Manager) การฝึกวินัยตามทฤษฎีนี้ครูควรจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 5 คือ

- 4.1 พัฒนากิจกรรมของ โรงเรียนให้สอดคล้องเหมาะสมกับความสนใจของเด็ก
- 4.2 แสดงให้เด็กเห็นถึงความคาดหวัง
- 4.3 ถามเด็กว่าลองพิจารณาดูซิว่างานที่เราทำนั้นเราทำได้เป็นอย่างดีที่สุดหรือไม่
- 4.4 ในช่วงแรกคอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำ
- 4.5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องร่วมกับเด็กในการแก้ปัญหา เพื่อให้การทำกิจกรรมนั้นดำเนิน

ต่อไป

ทฤษฎีควบคุมเป็นทฤษฎีที่ยืนอยู่บนพื้นฐานข้อตกลงที่ว่า มนุษย์เรานั้นพยายามที่จะควบคุมพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเอง เพื่อที่จะได้รับความพึงพอใจ ครูต้องพยายามเข้าใจความต้องการของเด็กแต่ละคน เพื่อที่จะให้คำแนะนำเด็กในแนวทางซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมในการควบคุมตนเองได้มากขึ้น

จากทฤษฎีของเพคและฮาวิกเฮิร์ส และทฤษฎีของกลาสเซอร์ดังกล่าวมาแสดงให้เห็นว่าคนที่มีความวินัยในตนเองสูงเป็นคนที่มีการพัฒนาของอีโก้และซูเปอร์อีโก้สูงทั้งสองด้านกล่าวคือนอกจากพ่อแม่ ผู้อบรมเลี้ยงดูและครูอาจารย์จะให้คำแนะนำอบรมสั่งสอนให้เด็กรู้จักการปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสมแล้ว ยังจะต้องอธิบายเหตุผลให้เด็กมีความรู้ความเข้าใจถึงเหตุผลของการที่ต้องประพฤติปฏิบัติตนดังกล่าว ได้ว่าจะทำให้เกิดผลดีอย่างไร และถ้าไม่ปฏิบัติจะเกิดผลเสียอย่างไร และส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการคิดและการใช้เหตุผลอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ นอกจากนั้นไม่ควรใช้อำนาจบังคับให้เด็กทำในสิ่งที่เด็กไม่ต้องการ ควรคำนึงถึงความรู้สึกและความต้องการของเด็ก ถ้าเป็นไปได้ควรส่งเสริมให้เด็กทำในสิ่งที่เด็กต้องการหรือถ้าจะ

กำหนดให้เด็กต้องทำอะไร ก็ควรกำหนดให้ทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก โดยฝึกให้เด็กได้กำหนดการทำกิจกรรมของตนเอง กำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของตนเอง และรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผู้ปกครองควรทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แนะนำ เมื่อเด็กต้องการหรือเมื่อเด็กเกิดปัญหานั้น ต้องร่วมกับเด็กในการแก้ปัญหาการส่งเสริมและปฏิบัติกับเด็กในลักษณะนี้ จึงจะทำให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองอย่างสมบูรณ์

การพัฒนาวินัยในตนเอง จึงไม่ใช่เพียงการฝึกหัดระเบียบวินัยซึ่งเป็นเรื่องที่เน้นพฤติกรรมเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้ฝึกฝีก ว่ารู้สึกกับข้อใจหรือถูกบีบบังคับหรือไม่ ถ้าเด็กมีความรู้สึกดังกล่าวจะต้องรีบแก้ไข เพราะมิฉะนั้นเด็กจะไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ฝึก นอกจากนั้นจะต้องพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผลจนสามารถที่จะรู้และเข้าใจถึงเหตุผลทั้งผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเองอย่างถ่องแท้ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบด้านปัญญา เด็กก็จะเติบโตเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองอย่างสมบูรณ์ได้

### การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

#### 1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 15) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง กระบวนการวิจัยร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และมีกระบวนการดำเนินการวิจัยที่คล้ายกับหลักการวิจัยทั่วไป คือ มีการกำหนดปัญหา การเก็บข้อมูล การเสนอผลการวิจัย ส่วนที่แตกต่างออกไปอย่างชัดเจน คือ การสะท้อนผลเพื่อให้เกิดการวิพากษ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน

ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ต่างจากวงจรการวิจัยแบบขดลวด ที่เริ่มด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า PAOR (Plan, Act, Observe, Reflect) โดยแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) วางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข
2. การปฏิบัติ (Action) ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
3. การสังเกต (Observation) สังเกตผลที่เกิดขึ้นหลังการปฏิบัติงาน

4. การสะท้อนผล (Reflection) สะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงาน ให้ผู้มีส่วนร่วม ได้ วิจารณ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

กรอบแสดงลักษณะ กระบวนการวิจัย ขั้นตอน และสรุปหลักการการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

#### 1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งใช้ กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์ วิจารณ์ผลการปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ปฏิบัติการดำเนินการต่อเนื่อง ไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขได้จริง หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่ง ที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยเอางานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์สภาพปัญหาอันเป็นเหตุให้งานนั้นไม่ ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนวคิดทางทฤษฎีและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมา เสาะหาข้อมูลและวิธีการที่คาดว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ แล้วสะท้อนวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องของปัญหานั้น

#### 3. กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 4 ลักษณะ ดังนี้

##### 3.1 เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและร่วมมือ (Participation and Collaboration)

ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกระบวนการ ของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนการวิจัย

##### 3.2 เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา

##### 3.3 ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่าง

ลึกซึ้ง จากสิ่งที่สังเกตได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติ

##### 3.4 ใช้วงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ

Kemmis และ McTaggart คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และสะท้อนผล (Re-collection) ตลอดจนการปรับปรุงแผน (Re-Planning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจร ต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจและได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ ต่อไป



4. กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการกระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในการดำเนินการ ดังนี้

4.1 การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำวิจัย จะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนซึ่งจะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จะต้องมียุทธวิธีรองรับในเรื่องเกี่ยวกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหา ควรพิจารณาให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ปัญหาเกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

4.2 เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนจะต้องสร้างสมมุติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมิน ที่แสดงความสัมพันธ์ปัญหาหลักกับหลักการ หรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

4.3 เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติ หรือฝึกหัดตามวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

4.4 บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการทำวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติ เก็บสะสมบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติการต่อไป เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมุติฐาน

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้แน่ใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อ ที่เหมาะสม เพื่อเปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

4.6 ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัยที่ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุและวิธีแก้ปัญหานั้น ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติ หรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมานและความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

## 5. ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยนี้ เมื่อกล่าวในเชิงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีวิธีการดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 ขั้นวางแผน (Plan) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาร่วมกันของบุคลากรภายใน

โรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

5.2 ขั้นปฏิบัติการ (Act) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันขอปทีมงานเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้น แผนที่กำหนดควรมีความยืดหยุ่นปรับได้

5.3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observe) เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

5.4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflect) เป็นขั้นสุดท้ายของการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัด หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของ โรงเรียน และของระบบการศึกษาที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมิน โดยกลุ่มจะทำให้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

## 6. สรุปหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการวิจัย นั่นคือ การวิจัยชนิดนี้ไม่ควรจะทำตามลำพังและใช้วงจรของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนงาน แล้วดำเนินกิจกรรมที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งวงจรทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าวจะมีลักษณะการดำเนินการเป็นบันไดเวียน (Spiral) กระทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้ผลการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเริ่มต้น โดยครู นักเรียน หรือนักศึกษาแล้ว ปฏิบัติการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็นข้อติเตียนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ คือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารและสังคมภายนอก บันทึกผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ขั้นตอนที่สำคัญ นั่นคือ

1. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติ
2. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงการใช้ภาษาและการสื่อสารในห้องเรียนหรือหน่วยงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องแก้ไข
3. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพทางสังคมและการจัดระบบองค์กรที่ลดอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติ

4. บันทึกผลของการพัฒนาการที่เป็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย

7. การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยชนิดนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญในเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลการวิจัย และแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น

8. สรุปหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษาและการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และให้การปรึกษาหรือร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการฝึกการปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นที่น่าพอใจตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการเรียนอย่างมีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐานทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) ว่าข้อสมมติฐานของแนวคิดนั้นถูกหรือผิด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจจะเริ่มต้นจากบุคคล ครู หรือนักเรียนคนเดียวที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษารับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยร่วมปฏิบัติจาก ผู้เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุงและได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะที่เดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามที่มีขั้นตอนของการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง โรงเรียน



## 2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำวันให้ดีขึ้น โดยนำเอางานที่ปฏิบัติอยู่มามีวิเคราะห์สภาพปัญหา อันเป็นสาเหตุให้งานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนวคิดทฤษฎีและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเสาะหาข้อมูลและวิธีการที่คาดว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้แล้วนำวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

ประวิต เอรารวรรณ (2545 : 11-19) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

3.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และใช้การปรึกษาหรือร่วมมือทำ (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยฝึกการปฏิบัติตามที่กำหนด ดังนั้นผู้เข้าร่วม โครงการจะต้อง ได้รับการฝึกอบรมด้านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics)

3.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้สะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

3.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลเกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมุติฐานทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบว่า สมมุติฐานของแนวคิดนั้นผิดหรือถูก

3.5 มุ่งศึกษากับประชากรมากกว่ากับการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่สนใจที่จะนำผลการศึกษาไปอ้างอิงกับประชากร แต่มุ่งที่จะนำผลที่ได้แก้ปัญหของประชากรที่ศึกษานั้น

3.6 การวิจัยเริ่มจากปัญหาสังคมหรือปัญหาทางการปฏิบัติ มากกว่าจะเริ่มต้นจากปัญหาเชิงทฤษฎี ผลการวิจัยมุ่งนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้

3.7 แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นเชิงพัฒนา (Development Design) คือจุดมุ่งหมายการวิจัย สมมุติฐานและวิธีการวิจัย สามารถเปลี่ยนแปลงและกำหนดขึ้นมาใหม่ได้โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพหรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงได้

3.8 ผู้ทำวิจัยควรเป็นผู้ประสบปัญหาเอง เพราะการแก้ปัญหาย่อมมี โอกาสประสบผลสำเร็จมากกว่าการแก้ปัญหาโดยบุคคลภายนอก

3.9 เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.10 มุ่งที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรในวงการศึกษา ธุรกิจและอุตสาหกรรม

3.11 เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Change) และวิธีการในการนำนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น

3.12 มีลักษณะเป็นการดำเนินการ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในตัวจะมีการประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะ ทำให้ทราบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกิจกรรมการประเมินผล จะนำมาใช้ในการปรับปรุงงานให้ไปในทิศทางที่ต้องการ

3.13 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้ความสำคัญมากในข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลทางพฤติกรรม ความต่อเนื่องของกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการวิจัย

3.14 เป็นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมปกติและไม่พยายามที่จะควบคุมตัวแปรโดยเคร่งครัด

3.15 เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างดำเนินการวิจัย มักจะต้องพัฒนาขึ้นมาอยู่เสมอ ตามสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป

3.16 เป็นการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างหลวมๆ ไม่ยึดมั่นอยู่กับมาตรฐานแบบการวิจัย เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการวิจัยอยู่ที่การแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมเฉพาะหน้า ไม่ได้มุ่งแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์

3.17 การประเมินคุณค่าของโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มุ่งพิจารณาในแง่ของขอบเขตที่วิธีการแก้ปัญหาหรือกระบวนการวิจัยและผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในสภาพเฉพาะได้ดี

#### 4. กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ มี 4 ลักษณะ ดังนี้

4.1 เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคน มีส่วนสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนการวิจัย

4.2 เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

4.3 ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล เพื่อปรับปรุงแผนการปฏิบัติ

4.4 ใช้วงจรการปฏิบัติ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection) ตลอดจนการปรับปรุงแผน (Re-Planning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป

จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจและได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

5. กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในการดำเนินการดังนี้

5.1 การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนซึ่งจะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหา (Thematic Concern) ควรพิจารณาให้ครบ 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

5.2 เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระ ควรแก่การศึกษาวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีการร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนอาจจะต้องสร้างสมมุติฐานของการวิจัย ในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ปัญหาหลักกับหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

5.3 เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัย ที่จะช่วยให้ได้คำตอบปัญหาตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือฝึกหัดตามวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

5.4 บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียด ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้า และเป็นอุปสรรคตามวงจรปฏิบัติการ เก็บสะสมข้อบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติการต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมุติฐาน

5.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้แน่ใจในความถูกต้องแสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์จัดหมวดหมู่ และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

5.6 ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัย ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุและวิธีแก้ปัญหานั้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสรุปประมวลผลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติหรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมาน และความรู้เชิงทฤษฎีด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สำคัญและมีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย มีอยู่ 5 กระบวนการ คือ กระบวนการของมหาวิทยาลัย และ

อย่างไรก็ดีแม้ว่ากระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะมีหลายรูปแบบแต่หลักการหรือมโนทัศน์สำคัญหรือวิธีการก็ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน

#### 6. กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติ

กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในการดำเนินการ ดังนี้

6.1 การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาควรพิจารณาให้ครบ 4 องค์ประกอบต่อไปนี้คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

6.2 เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนอาจจะต้องสร้างสมมติฐานของการวิจัยในรูปแบบข้อความที่ต้องการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ของปัญหากับหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

6.3 เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัย ที่จะช่วยให้ได้คำตอบปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 5 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือฝึกหัดตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

6.4 บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้า และเป็นอุปสรรคตามวงจรการปฏิบัติการคือ ในขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เก็บสะสมข้อบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรการปฏิบัติการต่อไปและเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้แน่ใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่ และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6.6 ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัยได้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุ และวิธีแก้ปัญหานั้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติหรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิอุปมาน และความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

## 7. สรุปหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติ

หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จะต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการวิจัย นั่นคือ การวิจัยชนิดนี้ไม่ควรจะทำตามลำพัง และควรใช้วงจรของกระบวนการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลกลับ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนงานแล้วดำเนินกิจกรรมที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งวงจรของ 4 ขั้นตอนดังกล่าว จะมีลักษณะการดำเนินการแบบบันไดเวียน (Spiral) กระทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้ผลการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย การวิจัยนี้อาจเริ่มต้น โดยครู นักเรียนหรือนักศึกษาแล้วปฏิบัติการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อติเตียนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ คือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หรือสังคมภายนอก บันทึกผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ขั้นตอนที่สำคัญ นั่นคือ

7.1 บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม และการฝึกปฏิบัติ

7.2 บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงการใช้ภาษา และการสื่อสารในห้องเรียนหรือหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องแก้ไข

7.3 บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพทางสังคม และการจัดระบบขององค์กรที่ลดอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติ

7.4 บันทึกผลของการพัฒนาการที่เป็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย

## 8. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญในเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัยและแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องที่จะศึกษา

สรุปหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงการศึกษานั้น และการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และให้การปรึกษาหารือร่วมมือกันทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการให้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflecting) โดยการประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนอย่างมีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐานทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบว่า ข้อสมมติฐานของแนวคิดนั้นผิดหรือถูก



5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจจะเริ่มต้นจากบุคคลคนเดียวที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษารับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางการปฏิบัติเป็นรูปธรรมจากการบันทึก (Record) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เห็นกระบวนการ การเข้าสู่ปัญหา การปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะที่เดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เมื่อนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้เป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์ผลที่ได้จากการปฏิบัติ จะทำให้ได้รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของระบบหน่วยงานได้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่ได้เป็นเพียงแต่การวิเคราะห์และปรับปรุงอรรถลักษณะหรือการพูดบรรยายของกลุ่มหรือกิจกรรมอันหมายถึงการกระทำของงานแต่ละคน หรือการมีสัมพันธภาพในสังคมจากการมองเพียงด้านเดียวของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะมีความหมายกว้างออกไปกว่านี้อีก กล่าวคือ การวิจัยปฏิบัติการจะยึดถือมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีภาษา กิจกรรมและสัมพันธภาพทางสังคมเป็นโครงสร้างในสังคมของตนเอง ดังนั้นในการที่จะทำความเข้าใจนั้น ๆ จะต้องวิเคราะห์ผ่านกระบวนการสังคม โดยศึกษาประวัติความเป็นมาและระบบทางสังคมในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับ โครงสร้าง จะต้องมีการและพิจารณาญาณ โดยผ่านการตัดสินใจของกลุ่มในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการวิจัยจะคล้ายกับการจัดการทางการศึกษาที่จะต้องนำโครงสร้างทางสังคมมาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ในการพิจารณาหาหรือตัดสินใจต่าง ๆ โดยเน้นความร่วมมือและการตัดสินใจของกลุ่มในการพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะเน้นการวิเคราะห์และการสืบเสาะหาความเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนบุคคลและวัฒนธรรมของกลุ่มการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งหมดของกลุ่มจะทำงานด้วยกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการและเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพในสังคมในลักษณะเฉพาะของกลุ่มเขา ซึ่งจะเป็นรูปแบบอันจะเป็นแนวโน้มที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของปฏิสัมพันธ์ในระบบที่กว้างของสังคมและวัฒนธรรม

## กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่ต้องดำเนินการเพราะบุคลากรในหน่วยงานเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนการทำงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่างๆขององค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่ง ได้มีนักวิชาการหลายคนท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2544 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือโครงการที่ขึ้น โดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ มุ่งพัฒนาความสามารถใน 3 ด้าน คือ

1. มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ด้านขวัญและกำลังใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นในอนาคต

ศรีภววรรณ ไสโสภณ (2546 : 11) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึก นึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แสน ยาสุข (2543 : 11) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ วิธีการ หรือการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด ส่งเสริมทักษะ ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดีขึ้นและรวมถึงการพัฒนาทุกด้าน เพื่อให้แผนงาน โครงการงาน บรรลุจุดหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้ ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานภาคเอกชนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทางอันจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุผลตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2544 : 181-182) ได้ขยายความ โดยให้ความมุ่งหมายของการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาที่ละเอียดและกว้างขวางไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution Objectives) ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจกมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านบุคลากร ให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.7 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติของบุคลากร
- 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคลากร ไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer Objectives) จัดเป็นจุดหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือ หน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน และการลดเสียงอันตรายในปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น



## 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ก็เพื่อเพิ่มพูนความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพิ่มผลผลิตให้ได้มาตรฐาน เกิดความก้าวหน้าทั้งตัวบุคลากรและงานในองค์การ

### 3. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคลากร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆก็ลดน้อยลง ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2545 : 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดต่อกับวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกๆ หน่วยงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 216-229) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ต้องจัดให้มีขึ้นกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรจะสำเร็จหรือไม่ในโรงเรียน นักเรียนจะมีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวังหรือไม่ การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งหากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานที่เขาปฏิบัติ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพยิ่งขึ้น เพราะการ พัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสำนึก ผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนา ย่อม นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีดำเนินงานตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองวัสดุในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนา ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดเวลาการเรียนรู้งานได้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่และเป็นการลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานในการแนะนำ หรือตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการพัฒนาบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากร จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะเมื่อมีการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาคงพิจารณาให้ผู้ที่พัฒนาแล้วมากกว่าผู้ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงานอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นเสนอสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา หากมีความรู้ ความเข้าใจย่อมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นคนที่ทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้ง ทำให้ตัวเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. หลักการในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน หลักการในการพัฒนาบุคลากร มีผู้เสนอไว้หลากหลาย ดังนี้

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2545 : 162-167) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบ โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาการของคณนั้เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะออกจากงานไปตามวาระ
3. หน่วยงานมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปที่เป็นคณะบุคคลและเป็นรายบุคคลเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. การพัฒนาบุคลากร มีจุดประสงค์แรกเพื่อปรับปรุงระบบของหน่วยงานให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงาน ได้สอดคล้องกันด้วยคุณภาพที่ทัดเทียมกัน
5. หน่วยงานควรจะถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผลในระยะยาว นอกจากนั้นจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการดึงดูดให้คนปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบหน่วยงานนั้นนานๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้น โดยตรง

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544 : 28-48) ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากรครูซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงาน ขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาส หรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
4. แผนงานต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถ และตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่ การพัฒนาเป็นหนทางก่อให้เกิดความพอใจขององค์กรและของตนเองได้

7. แผนพัฒนาที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยกลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้น การวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคล ในแต่ละหน่วยงานรวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ตลอดไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคต จะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียน มีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ และบุคคลที่จะสรรหาใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครู มีหลักการที่จะให้เกิดประสิทธิภาพของงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายจากการวางแผนในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ

### บริบทของโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม

#### 1. ประวัติโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม

ปี พ.ศ.2534 เป็นสาขาของโรงเรียนหนองสูงศรีวิทยาคาร เปิดทำการสอนที่หน้าวัดป่าบ้านหนองชุมแสงได้สร้างอาคารชั่วคราว 1 หลังมีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 72 คน โดยมีนายโกศล ภูงามเงินเป็นผู้ดูแลสาขา

ปี พ.ศ.2536 โรงเรียนเป็นสาขาของโรงเรียนหนองสูงศรีวิทยาคาร และได้ย้ายสถานศึกษามาอยู่ในบริเวณป่าสงวนแห่งชาติและจัดการเรียนการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนจำนวน 232 คน และมีครูมาบรรจุเพิ่มอีกจำนวน 2 คน มีนักการภารโรงมาช่วยทำงานจำนวน 1 คน

ปี พ.ศ.2537 ได้รับการแต่งตั้งเป็นโรงเรียนเอกเทศชื่อ โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537 มีนักเรียนทั้งหมด 234 คน มีครู - อาจารย์ จำนวน 4 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณสร้างอาคารเรียนแบบเบ็ดเสร็จ ก,ข,ค บ้านพักครูจำนวน 1 หลัง บ้านพักภารโรงจำนวน 1 หลัง ห้องน้ำห้องส้วม สนามบาสเก็ตบอล ดงเก็บน้ำฝน ครุภัณฑ์ทางการศึกษาและทางราชการได้แต่งตั้ง นายโกศล ภูงามเงิน เป็นครูใหญ่โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคมเป็นคนแรก และได้รับการจัดสรรบรรจุครูจำนวน 5 อัตรา นักการภารโรงจำนวน 1 อัตรา ยาม 1 อัตรา

ปี พ.ศ. 2537 อาคารเรียนแบบต่างได้ก่อสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ย้ายนักเรียนจากอาคารชั่วคราวมาทำการสอนที่อาคารเรียน ก,ข มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 271 คน ครู – อาจารย์จำนวน 11 คน นักการภารโรง 1 คน ยาม 1 คน

ปี พ.ศ.2538 ได้รับการบรรจุครู จำนวน 1 อัตรา และย้ายกลับภูมิลำเนาจำนวน 1 อัตรา มีครูอาจารย์ทั้งหมด 11 คน อัตราจ้างจำนวน 2 อัตรา มีนักเรียนทั้งหมด 305คน และผู้บริหารได้เลื่อนตำแหน่งจากครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 และอัตราราชการขาดจำนวน 1 อัตรา

ปี พ.ศ. 2539 ได้รับครูย้ายมาแทนตำแหน่งว่างจำนวน 1 คนและนายสมพงษ์ บุญเรืองได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ระดับ 6

ปี พ.ศ. 2540 ได้เปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เป็นปีแรก มีนักเรียนจำนวน 326 คน ครู – อาจารย์จำนวน 12 คน อัตราจ้าง 4 คน

ปี พ.ศ. 2544 ทางราชการได้มีการโยกย้ายผู้บริหารโดยนายโกศล ภูงามเงิน ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนนวมะเขิ�พัฒนาศึกษา และได้ผู้บริหารจากโรงเรียนศรีน้ำคำศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้แก่นางรุจิรา อุดรแก้ว และเปิดทำการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 259 คน ครู – อาจารย์จำนวน 12 คน

ปี พ.ศ. 2545 ทางราชการได้มีการโยกย้ายผู้บริหารโดยนางรุจิรา อุดรแก้ว ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนจำปาลวงวิทยาคม และได้ผู้บริหารจากโรงเรียนสามผงวิทยาคารจังหวัดนครพนม มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้แก่นายสุรชัย โยคะสิงห์ และเปิดทำการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 264 คน ครู – อาจารย์จำนวน 11 คน

ปี พ.ศ. 2546 ทางราชการได้มีการโยกย้ายผู้บริหารโดยนายสุรชัย โยคะสิงห์ ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศเรือคำวิทยาคาร และได้ผู้บริหารจากโรงเรียนสูงยางวิทยาคมจังหวัดร้อยเอ็ด มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้แก่นางเกษมศรี วงษ์เกิด และเปิดทำการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 301 คน ครู – อาจารย์จำนวน 12 คน

ปี พ.ศ. 2546 ทางราชการได้มีการโยกย้ายผู้บริหารโดยนางเกษมศรี วงษ์เกิด ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนเมืองชัยวิทยาคม กิ่งอำเภอมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และได้ผู้บริหารจากโรงเรียนเมืองน้อยวิทยาคม จังหวัดร้อยเอ็ด มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคมและรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้แก่นายอลงกต เชาวน์พานิช

ปี พ.ศ. 2550 ทางราชการได้มีการโยกย้ายผู้บริหารโดยนายอลงกต เชาวน์พานิช ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน โนนสูงพิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ และได้ผู้บริหารจากโรงเรียนทรายมูลพิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้แก่ นายสรรทศน์ ประทุมชาติ

2 กุมภาพันธ์ 2550 โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

26 ธันวาคม 2551 ทางราชการได้มีการโยกย้ายผู้บริหารโดยนายสรรทศน์ ประทุมชาติ ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนดงมูลวิทยาคม อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ และได้ผู้บริหารจากโรงเรียนทรายมูลพิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้แก่ นายเมืองคร สิริสาร

โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคมเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนบุคลากรทั้งหมด 15 คน จำนวนนักเรียน 326 คน

ด้านสังคม ค่านิยมของประชาชนในท้องถิ่นนิยมให้บุตรหลานออกโรงเรียนไปประกอบอาชีพเร็วทำให้นักเรียนขาดโอกาสในการศึกษาต่อประชาชนในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดระบบการศึกษา และผู้ปกครองนิยมเล่นการพนันในงานศพ และเทศกาลต่างๆ ส่งผลให้นักเรียนเห็นแบบอย่างที่ไม่ดี

ด้านเศรษฐกิจ ประชากรในพื้นที่เขตบริการของโรงเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจนประกอบอาชีพทางการเกษตร อาชีพหลักของประชากรคือ การทำนา ทำไร่ และ รับจ้าง

ด้านการปกครอง อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์อันดี และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

## 2. วิสัยทัศน์

โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคมเป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีการบริหารจัดการเป็นระบบ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมและเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน

## 3. พันธกิจ

3.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นทั้งคนดี มีปัญญา มีความสุข สามารถศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้

3.2 ส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

3.3 ระดมทรัพยากรของท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาการศึกษา



3.4 นำเทคโนโลยีที่พึงเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมาจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของโรงเรียนและให้บริการชุมชนในทุกด้าน

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาความสามารถในทุกระดับ

#### 4. เป้าหมาย

นักเรียนได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขมีทักษะเพียงพอในการศึกษาต่อ ประกอบอาชีพได้ มีพลานามัยที่สมบูรณ์

#### 5. ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนองบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46220 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ดังต่อไปนี้

5.1 ผู้บริหารชื่อ ดร.เมืองคร สีริสาร วุฒิกการศึกษา Ph.D (Development Social Science) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนองบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบัน

5.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวน 3 ตำแหน่ง คือ

5.2.1 นางกนกรัตน์ ดวงภรณ์ รองผู้อำนวยการ กลุ่มอำนวยการ

5.2.2 นางสมมาศ เพชรพอด รองผู้อำนวยการ กลุ่มงานวิชาการ

5.2.3 นายชาติร์ คงสมจิตต์ รองผู้อำนวยการ กลุ่มงานกิจกรรมนักเรียน

5.3 จำนวนข้าราชการครูผู้สอน จำนวน 13 คน

5.4 จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 คน พนักงานจ้าง จำนวน 1 คน และนักการภารโรง จำนวน 1 คน

#### 6. แนวทางในการจัดการศึกษา

เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม พัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และส่งผลให้บรรลุถึงจุดหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษากลายเป็นกลไกในการพัฒนาโดยยึดเอาคุณธรรมนำความรู้และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ มีลักษณะนิสัย และทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในอนาคต รักและภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้ เข้าใจและมีลักษณะประชาธิปไตย รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งสามารถร่วมมือกันในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า

ให้กับท้องถิ่นและประเทศชาติ และร่วมมือแข่งขันกับนานาชาติในประชาคมโลกได้อย่างเหมาะสม มั่นคง ยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะสำคัญดังนี้

#### 1. ด้านจิตใจและสังคม

- 1.1 มีความเคารพ นอบน้อม มีสัมมาคารวะ
- 1.2 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด และนิยมไทย
- 1.3 ร่วมมือกับผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตย
- 1.4 รักษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

#### 2. ด้านสติปัญญา

- 2.1 มีความรู้และทักษะพื้นฐานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2 คิดเป็นระบบ
- 2.3 ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 2.4 มีทักษะการจัดการ
- 2.5 มีทักษะในการอ่าน คิด วิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ

#### 3. ด้านสุขภาพพลานามัย

- 3.1 ร่างกายแข็งแรง
- 3.2 เติบโตสมวัย ปลอดภัยจากสารเสพติด และโรคเอดส์

#### 4. ด้านอาชีพ

- 4.1 มีทักษะและรู้จักพัฒนาอาชีพท้องถิ่น
- 4.2 มีทักษะอาชีพสมัยใหม่
- 4.3 มีจรรยาบรรณในอาชีพ

#### 7. เป้าหมาย

โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ต้องการนักเรียนที่มีลักษณะเด่นพึงประสงค์ คือ ต้องมีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่โรงเรียนกำหนดให้ถือปฏิบัติครบ มีความเป็นเลิศในทางวิชาการ ดังนั้นเมื่อรับผิดชอบงานบุคคล ลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ไม่ว่าจะครู นักเรียน ต้องเข้มเรื่องวินัยคุณธรรม จริยธรรม จึงนำหลักการการป้องกัน การควบคุม การแก้ไข การพัฒนาและส่งเสริมจัดกิจกรรมสร้างความตระหนัก กิจกรรมพัฒนาและส่งเสริม ในการพัฒนาการมีวินัยของนักเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในตนเองในการเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน และต้องมีคุณธรรม จริยธรรม อันพึงประสงค์ของสังคม จึงศึกษาข้อมูลงานกิจการนักเรียน ระบบการดูแลนักเรียน การนิเทศภายในของวิชาการ การปฏิบัติงานอาคารสถานที่ของงานบริการ ร่วมประชุมกับหัวหน้าระดับชั้น ครูที่ปรึกษา จึงสรุปวินัยที่ต้อง



พัฒนาส่งเสริมให้นักเรียน โรงเรียนนุกดาหาร มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนต้องการจากวินัยที่ต้องพัฒนา เป็นปัญหาที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โรงเรียนจึงกำหนดให้มีการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนมีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนต้องการในด้านความประพฤติ การแต่งกาย และความรับผิดชอบ

#### งานปกครองนักเรียน โรงเรียนหนองสูงแสงวิทยาคม

งานปกครองนักเรียน เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน ให้ดำเนินไปได้ด้วยดีมีความปกติสุข ตลอดจนมุ่งพัฒนานุคลิกภาพ การมีระเบียบวินัย การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความสามารถ ความสนใจ และความถนัดเฉพาะทางของนักเรียนแต่ละคน ให้ก้าวหน้าเป็นประโยชน์แก่ตนเองและแก่สังคม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เพียบพร้อมไปด้วยภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน หรือเป็นผู้มีมโนธรรม คุณธรรมและจริยธรรม จึงได้กำหนดขอบข่ายในการดำเนินงาน ดังนี้ (คู่มือนักเรียน ปีการศึกษา 2553 : 23-25)

##### 1. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน ดังนี้

- 1.1 การจัดทำเขตบริการ
- 1.2 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
- 1.3 การเกณฑ์ การรับนักเรียนเข้าเรียน
- 1.4 การลงทะเบียนนักเรียน
- 1.5 การแบ่งกลุ่ม แบ่งชั้นนักเรียน
- 1.6 การปฐมนิเทศผู้ปกครอง
- 1.7 การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน
- 1.8 การรักษาระเบียบวินัยนักเรียน
- 1.9 การย้ายและการจำหน่ายนักเรียน
- 1.10 การทำทะเบียนสะสม เก็บหลักฐานและประวัตินักเรียน
- 1.11 การแก้ปัญหาให้นักเรียนขาดเรียน คืองานบริการที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียน

ของนักเรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. กิจกรรมบริหารงานส่งเสริมประสิทธิภาพนักเรียน คืองานบริการที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ได้แก่

- 2.1 การบริการด้านสุขภาพ
- 2.2 การบริการอาหารกลางวัน
- 2.3 การบริการแนะแนว

2.4 การบริการนักเรียนขาดแคลน

2.5 ทุนการศึกษา

3. กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จัดขึ้นในโรงเรียน คือ งานที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนในหลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้นักเรียนมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น ได้แก่

3.1 กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย

3.2 กิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียน

3.3 กิจกรรมสหกรณ์ 3.4 กิจกรรมการจัดตั้งชุมนุมต่างๆ

3.5 การจัดทัศนศึกษา

3.6 การจัดกีฬา

3.7 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน

3.8 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมลักษณะนิสัยด้านศิลปะ

3.9 การบำเพ็ญประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน

4. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า คืองานหรือกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า และชุมชน เช่น

4.1 การติดตามผลนักเรียน

4.2 การตั้งสมาคมศิษย์เก่า

4.3 การสรรหาและยกย่องคนดีประจำท้องถิ่นและชุมชน

สรุปได้ว่า การพัฒนาวินัยของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของงานกิจกรรมนักเรียนที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนในหลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้นักเรียนมีประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น หากเกิดปัญหาในส่วนหนึ่งส่วนใดก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่ทำงานอยู่ฝ่ายงานกิจกรรมนักเรียน จึงต้องเร่งพัฒนาส่งเสริมการมีวินัยของนักเรียน โรงเรียนหนองขุ่มแสงวิทยาคมให้เกิดขึ้นกับนักเรียนของโรงเรียนต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

มยุรี เผ่าพงษ์ (2548 : 100-107) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยวิธีสอนแบบสถานการณ์จำลองกับวิธีสอนแบบบทบาทสมมติ โดยใช้กลยุทธ์กิจกรรมร่วมพลังประสานใจ กิจกรรมนักเรียนคนดีศรีสมอรายกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียน และกิจกรรมเยี่ยมบ้าน สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบให้ดีขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมนักเรียนอาจกลับมาสู่สภาพเดิมได้หากไม่ได้ดำเนินการอย่าง

สม่ำเสมอ อีกทั้งกลยุทธ์ดังกล่าวอาจไม่เหมาะสมกับนักเรียนบางกลุ่ม ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนต้องมีกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบที่หลากหลาย แต่กิจกรรมจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน คือ นักเรียนมีวินัยด้านความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการร่วมกำหนดกิจกรรมการพัฒนาอย่างจริงจังต่อไป

สุทัศน์ เขียมโน (2549 : 102-108) ได้ศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาค้นคว้าก่อนการพัฒนาพบว่านักเรียนบางส่วนแต่งกายไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางโรงเรียน มาโรงเรียนสายและเข้าห้องเรียนช้าขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้แบบโครงการ จำนวน 8 แผน ผลการวิจัยพบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ กลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ เรื่องการรับมอบหมายไม่ใส่ใจในการรักษาความสะอาดของห้องเรียนและบริเวณ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อมีการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบ โดยใช้กลยุทธ์กิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน กิจกรรมนักเรียนตัวอย่าง กิจกรรมคลินิกนักเรียนและกิจกรรมเยี่ยมบ้าน ช่วยเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี และยังมีจุดอ่อนคือ นักเรียนบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วินัยแบบยั่งยืน ครูต้องคอยให้คำแนะนำตักเตือนและดูแลอย่างใกล้ชิดควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ทองจันทร์ สัจเสนากุล. (2550 : 59-60) จากการศึกษาบทบาทของครูในการส่งเสริมความมีวินัยในตนเองของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารั้วมัธยมเขต 3 พบว่าการอบรมปฏิบัติการพัฒนาครูในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน เพิ่มขึ้นจากการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ก่อนการอบรม กับคะแนนทดสอบความรู้หลังการอบรม ทุกคนมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มขึ้นทุกคนการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โดยภาพรวมมีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ดี จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน ไปใช้ปฏิบัติการสอนได้โดยมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

บัวทิพย์ มะสันเทียะ (2550 : 72-79) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านพัฒนาสามัคคี อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้กลยุทธ์กิจกรรมอบรมพัฒนาวินัยนักเรียน การประกวดความสะอาด การประชุมคณะกรรมการ

สถานักเรียน กิจกรรมร่วมพลังประสานใจ กิจกรรมช่วยเหลือนักเรียน และกิจกรรมเยี่ยมบ้าน สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงวินัยนักเรียนด้านความมีวินัยให้ดีขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมนักเรียนอาจกลับมาสู่สภาพเดิมได้หากไม่ได้ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งกลยุทธ์ดังกล่าวอาจไม่เหมาะสมกับนักเรียนบางกลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนต้องมีกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบที่หลากหลาย แต่ละกิจกรรมจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน คือ นักเรียนมีวินัยด้านความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียนให้มีส่วนร่วมในการร่วมกำหนดกิจกรรมการพัฒนาอย่างจริงจังต่อไป

ชิตีมา จักรเพชร (2551 : 135-140) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านเหล่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้กลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมคัดเลือกนักเรียนตัวอย่าง กิจกรรมโฮมรูมสร้างวินัย กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน และกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานครบทุกขั้นตอน และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงวินัยนักเรียนด้านความมีวินัยให้ดีขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมนักเรียนอาจกลับมาสู่สภาพเดิมได้หากไม่ได้ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งกลยุทธ์ดังกล่าวอาจไม่เหมาะสมกับนักเรียนบางกลุ่ม ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนต้องมีกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบที่หลากหลาย แต่ละกิจกรรมจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน คือ นักเรียนมีวินัยด้านความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานักเรียนให้มีส่วนร่วมในการร่วมกำหนดกิจกรรมการพัฒนาอย่างจริงจังต่อไป

พงษ์ศักดิ์ หงษ์สุชา (2551 : 116-129) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านหนองขาม อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้กลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสอนสอดแทรกความมีระเบียบวินัยในรายวิชาต่าง ๆ และในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมอื่น กิจกรรมอื่น กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และกิจกรรมออมทรัพย์เพื่อการศึกษาทำให้นักเรียนมีวินัยด้านความรับผิดชอบดีขึ้น แต่มีจุดอ่อนคือ นักเรียนยังขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาความสะอาด เวลาที่ครูไม่อยู่ นักเรียนบางส่วนยังแสดงพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือในการรักษาความสะอาด จึงควรดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหากิจกรรมมากระตุ้นและเสริมสร้างให้นักเรียนเกิดจิตสำนึกที่ดีและปฏิบัติตนเป็นคนดีมีความรับผิดชอบจนติดเป็นนิสัยต่อไป

ไพฑูรย์ การเพียร (2551 : 94-103) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียน โรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์ในวงรอบที่ 1 กิจกรรมการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เป็นกิจกรรม ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และกลุ่มเป้าหมาย ผลการดำเนินงานตามแผน ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วน

กิจกรรมซ่อมเสริมการทำวัตรสวดมนต์ และกิจกรรมการให้รางวัลแก่คนขยันสามารถพัฒนาและเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบ ได้อย่างคงทน นักเรียนมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ยกเว้นนักเรียนเลขที่ 3, 4, 5, 7 ที่มีเกณฑ์คุณภาพระดับ“ พอใช้” ซึ่งจะต้องพัฒนาให้เป็นเกณฑ์ระดับ “ดี” ในวงรอบที่ 2 ต่อไป และดำเนินการในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมเดิมและเพิ่มกิจกรรมใหม่ คือ “การตรวจเยี่ยมนักเรียน” ผลการดำเนินการพบว่านักเรียนที่มีปัญหาไม่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาในวงรอบที่ 1 สามารถพัฒนาจนผ่านเกณฑ์ สามารถเสริมสร้างความรับผิดชอบของตนเองให้ดียิ่งขึ้น แต่การพัฒนาให้นักเรียนทุกคนมีความรับผิดชอบอย่างยั่งยืนได้นั้น โรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาทั้งโรงเรียน มีระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และต้องมีหลายกิจกรรม แต่ละกิจกรรมจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน คือ นักเรียนมีวินัยด้านความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน

รัตนภรณ์ สมบัติตรา (2552 : 96-100) ได้ศึกษาการศึกษาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนอักษรบริหารธุรกิจ จังหวัดระยอง ผลการศึกษาค้นคว้าก่อนการพัฒนานักเรียนขาดวินัยด้านการรักษาความสะอาด ขาดระเบียบวินัยด้านการแต่งกาย ขาดวินัยด้านการเข้าแถวร่วมกิจกรรม ผลการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมตาวิเศษ เพื่อพัฒนาวินัยด้านความสะอาด กิจกรรมแต่งกายถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับของ โรงเรียนเพื่อพัฒนาวินัยด้านการแต่งกายและ กิจกรรมเข้าแถวร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวินัยด้านการเข้าแถว พบว่า นักเรียนมีวินัยและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการรักษาความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่และรักษาความสะอาดของร่างกายเพิ่มมากขึ้น นักเรียนแต่งกายถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับและเข้าแถวร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นที่น่าพอใจ และในวงรอบที่ 2 ได้จัด กิจกรรมเยี่ยมบ้านเป็นกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนานักเรียนที่ไม่ผ่านการพัฒนาวินัยด้านความสะอาดและกิจกรรมการประกวดคนดีศรีสระบัว เพื่อพัฒนาวินัยด้านการแต่งกาย ผลการพัฒนาการจัด กิจกรรมเยี่ยมบ้าน ทำให้ครูและผู้ปกครองมีความเข้าใจอันดีต่อกันและได้ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาวินัยด้านความสะอาดได้ กิจกรรมการประกวดคนดีศรีสระบัวสามารถกระตุ้นให้นักเรียน แต่งกายได้ถูกต้องตามระเบียบมากปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจ

กล่าวโดยสรุป ในการดำเนินการเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ข้อควรระวังคือ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และนำเอาหลักการ วิธีการใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบมาใช้ในการพัฒนาวินัยนักเรียนจึงจะมีผลอย่างยั่งยืนต่อไป



## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เบสท์ (Best. 2001 : 4656-A) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน เมื่อมีการแนะนำให้ชั้นเรียนรู้จักกับผู้ใหญ่คนนั้นมานั่งอยู่ในห้องเรียนในระหว่างการสอนเป็นเวลา ไม่ต่ำกว่า 30 นาที ในฐานะผู้สังเกตและผู้เก็บรวบรวมข้อมูล สมมติฐานการศึกษาในครั้งนี้คือ การปรากฏตัวของผู้ใหญ่คนหนึ่งในชั้นเรียนในระหว่างการสอนจะลดจำนวนการมีปฏิสัมพันธ์ทางวินัย ระหว่างครูกับนักเรียนลดลง วิธีการศึกษาใช้รูปแบบเชิงกึ่งทดลองที่ใช้เวลากลุ่มตัวอย่างเท่ากัน ทั้ง 2 กลุ่ม ในการออกแบบครั้งนี้ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมี 5 กลุ่ม เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 ในรัฐจอร์เจีย การสังเกตวินัยนักเรียนครั้งนี้รวมทั้งสิ้นกระทำ 600 ครั้ง

ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่งระหว่างจำนวนเฉลี่ยของ ปฏิสัมพันธ์ทางวินัยระหว่างครูกับนักเรียนเมื่อมีกับเมื่อไม่มีผู้ใหญ่คนหนึ่งมาปรากฏตัวในห้องเรียน ในระหว่างการสอนปฏิสัมพันธ์ทางวินัยระหว่างครูกับนักเรียนที่มีจำนวนน้อยครั้งที่สุดเกิดขึ้น ภายใต้เงื่อนไขที่มีการปรากฏตัวของผู้ใหญ่หลายๆเงื่อนไข สมมติฐานที่เป็น โสมยะซึ่งกล่าวว่าการ ปรากฏตัวของผู้ใหญ่ในห้องเรียนระหว่างการสอนจะไม่มีผลต่อจำนวนการมีปฏิสัมพันธ์ทางวินัย นั้นถูกปฏิเสธ สมมติฐานที่กล่าวว่าการปรากฏตัวของผู้ใหญ่ในห้องเรียนระหว่างการสอนจะมีผลต่อ จำนวนการมีปฏิสัมพันธ์ทางวินัยนั้นเป็นที่ยอมรับได้

ผลการศึกษานี้เสนอแนะว่า โรงเรียนที่นำผู้ใหญ่เข้ามาในห้องเรียนในระหว่างการ สอนอาจจะเป็นปัญหาทางวินัยน้อยลงได้

จอห์นสัน (Johnson. 1997 : 1486 - A) ได้ศึกษาการใช้ทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบ วินัยด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน และการจัดกลุ่มให้คำปรึกษา จะช่วยลดจำนวนพฤติกรรมเกี่ยวกับการ ทำผิดต่าง ๆ และส่งผลต่อการหยุดและเลิกพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนี้ยังได้สอบถามความ คิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการจัดทีมงานรักษาระเบียบวินัย และการจัดกลุ่มมาเพื่อให้คำปรึกษาของ ครูว่าจะช่วยป้องกันปัญหาการทำผิดวินัย ซึ่งนำโรงเรียนสู่ความล้มเหลวได้หรือไม่ และศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเห็นของผู้บริหารว่า มีผลต่อประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติทั้งสอง ประการ และอัตราของการกระทำผิดวินัยใน โรงเรียนหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่ต่ำกว่าเกรด 5 และไม่เกินเกรด 8 จำนวน 180 โรงเรียนในเมือง โอเรกอนจาก คำตอบที่ตอบได้ ผู้บริหารทุกคนเห็นด้วยที่ว่า ทีมงานร่วมกันรักษาวินัยและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษา ของครูช่วยลดปัญหาการทำผิดวินัย มีความสัมพันธ์กับความเห็นด้วยของผู้บริหารที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสองอย่าง

สโนว์ (Snow. 2001 : 1674-A) ได้ศึกษาผลกระทบด้านวินัยนักเรียนระดับมัธยม โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อที่จะศึกษาความคิดเห็นของ ครู ผู้บริหาร และนักเรียน เกี่ยวกับผลกระทบด้านวินัยในระดับมัธยมศึกษาเมื่อกำหนดเวลาเรียนแบบ Block ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในการศึกษาความคิดเห็นของครู ผู้บริหาร และนักเรียนต่อปัญหาด้านวินัยที่เกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดตารางเรียนเป็นแบบ Block ซึ่งแต่เดิมนั้นทางโรงเรียนมีการจัดตารางเรียนเป็นคาบ จำนวน 6 หรือ 7 คาบต่อวัน โดยคัดเลือกมาทั้งสิ้น 29 ปัญหา

เอ็นซิโซ (Enciso. 2001 : 961) ได้ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยนักเรียน : ทักษะของนักเรียน ครูและผู้บริหาร การวิจัยได้ดำเนินการใน โรงเรียนมัธยมตอนกลางที่มีนักเรียน 1,700 คน ครู 69 คน พฤติกรรมที่เป็นปัญหาวินัยนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งคำหรือถ้อยคำที่ใช้ก่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยรวมสูญเสียไป ข้อมูลจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ครูมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ซึ่งครูควรต้องทำอะไรสักอย่างที่เหมาะสม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูและนักเรียน ไม่เชื่อว่ามาตรการด้านวินัยมีประสิทธิภาพมากพอที่จะป้องกันหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ผู้บริหารเห็นว่าครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถจัดการบรรยากาศภายในชั้นเรียน ส่วนเด็กนักเรียนเห็นว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการวินัยนักเรียน

ชัคเคิลฟอร์ด (Shackelford. 2002 : 2135-A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และโรงเรียนเกี่ยวกับความมีวินัยของนักเรียน พบว่าพ่อแม่ ครู ผู้บริหารของโรงเรียน ควรพัฒนาความร่วมมือและนำ โครงการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งการฝึกอบรมทำให้พัฒนาการสื่อสารกันระหว่างครอบครัวและทีมอาจารย์ พ่อแม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานของโรงเรียนที่จะให้การศึกษาแก่เด็กและช่วยให้เด็กได้ถึงพร้อมแห่งศักยภาพของพวกเขา สรุปว่า กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่หลากหลายตลอดทั้งปี เพื่อให้พ่อแม่ได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด ให้เปลี่ยนสถานที่และมีกิจกรรมหลากหลายกว้างขวาง เพื่อให้พ่อแม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการการศึกษาของลูก ๆ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของเมืองมิสซิสซิปปีตอนใต้จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งมีทั้งโรงเรียนในเขตชนบท เขตเมือง เขตเทศบาลและโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการสอนศาสนา นอกจากนี้โรงเรียนก็มีหลายขนาดซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ 300 ถึงกว่า 1,400 คน โรงเรียนทั้งหมด 7 แห่งที่ผู้วิจัยสำรวจแล้วแต่ได้เปลี่ยนแปลงการจัดตารางเรียนจากเดิม คือ การจัดตารางเรียนเป็นคาบ 6 หรือ 7 คาบต่อวัน มาเป็นการจัดตารางเวลาเรียนเป็นแบบ Block เมื่อไม่นานมานี้ทั้งสิ้น ผลการศึกษายืนยันให้เห็นว่า ความคิดเห็นของบุคคลแต่ละกลุ่ม (ครู ผู้บริหารและนักเรียน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการจัดตารางเรียนแบบ Block นั้นทำให้ปัญหาด้าน

การขาดวินัย ลดน้อยลงอย่างมาก ในขณะที่ครูมีความเห็นว่าการจัดการเรียนแบบ Block นั้นทำให้ปัญหาด้านการขาดวินัยลดลงแต่ลดลงในปริมาณที่น้อยกว่าฝ่ายบริหาร สำหรับนักเรียนนั้นมีความเห็นว่าการจัดการเรียนทั้งสองแบบไม่ค่อยส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านการขาดวินัยเท่าใดนัก อย่างไรก็ตามเมื่อคำนึงถึงเรื่องระเบียบวินัยแล้วก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทั้ง ครู ผู้บริหาร และนักเรียนมีความพึงพอใจที่จะคงการจัดการเรียนเป็นแบบ Block ไว้ต่อไป

ยังบลัด (Youngblood, 2001 : 2952-A) ได้ศึกษาความต้องการของพ่อแม่ในการร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ไขความมีวินัยของนักเรียนพบว่า กิจกรรมด้านการศึกษาที่พ่อแม่ได้รับเป็นไปตามความต้องการของพ่อแม่ เช่น กิจกรรมช่วยเรื่องการบ้าน ระเบียบวินัยและความสัมพันธ์ของโครงการให้การศึกษาแก่ผู้ปกครอง ถูกนำมาปฏิบัติให้เพิ่มขึ้น โดยความต้องการของพ่อแม่เป็นพื้นฐานและที่สำคัญพ่อแม่ได้รับรู้ถึงลักษณะของโครงการที่เพิ่มทักษะในด้านการทำงานร่วมกันระหว่างพ่อแม่และลูก ดังนั้น การสื่อสารกันระหว่างพ่อแม่กับลูก ๆ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำบทบาทของพ่อแม่

โบลิงเกอร์ (Bollinger, 2002 : 2052-A) ได้ศึกษาการใช้ระเบียบเกี่ยวกับเครื่องแบบนักเรียน พบว่า เมื่อหลายปีที่ผ่าน โรงเรียนรัฐบาลหลายแห่งมีนโยบายและได้ประกาศใช้ระเบียบเกี่ยวกับเครื่องแบบนักเรียน เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องการแต่งกายและส่งเสริมให้นักเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี อย่างไรก็ตามแนวนโยบายดังกล่าวแม้จะได้รับความสนใจมากขึ้นเรื่อยๆ ก็ตามแต่ก็มีผลกระทบเกิดขึ้นหลายประการทำให้เกิดข้อโต้แย้งและมีความรู้สึกไม่เห็นด้วยอยู่เป็นจำนวนมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศการเรียนรู้และการมีวินัยของนักเรียนภายในโรงเรียนขนาดกลางของชุมชนเมืองที่ประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบนักเรียน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมและเปรียบเทียบข้อมูลจากโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่คล้ายกันๆ ของเมือง Texas และนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก็มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 2 โรงเรียน โดยโรงเรียนแห่งหนึ่งได้นำระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบนักเรียนมาใช้เมื่อปีการศึกษา 1997-1998 ในขณะที่โรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง ได้ให้นักเรียนแต่งกายตามขนบธรรมเนียมประเพณีมา โดยตลอดการเก็บข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ได้แก่ (1) ข้อมูลที่ได้มาจากครูและผู้ปกครองซึ่งเป็นการสำรวจเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน (2) ข้อมูลที่ได้มาจากแฟ้มประวัติข้อมูลด้านการมีวินัยของนักเรียน ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนทั้งสองแห่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โรงเรียนที่ใช้เครื่องแบบนักเรียนพบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านระเบียบวินัยมากยิ่งขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



โรเยล (Royal, 2002 : 2733-A) ได้ศึกษาปัญหาด้านการขาดวินัยและการใช้ความรุนแรงของนักเรียน ได้กลายเป็นปัญหาที่มีความสำคัญของประเทศสหรัฐอเมริกา นักเรียนที่เคยมีพฤติกรรมก้าวร้าวชอบใช้ความรุนแรงทั้งที่อยู่บ้านหรือในชุมชน ก็มักจะนำพฤติกรรมดังกล่าวมาก่อนความรุนแรงขึ้นในโรงเรียนด้วยเช่นกัน เกี่ยวกับปัญหากลุ่มมิชชันนารีและกลุ่มก่อความไม่สงบต่างๆ ประเทศชาติก็พยายามแก้ไขมาตลอด ซึ่งปัญหาเหล่านี้นับวันแต่จะก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียนของทุกชุมชนมากขึ้นเรื่อยๆ ความจริงแล้วปัญหาด้านการขาดวินัยของนักเรียนไม่ใช่ปัญหาใหม่แต่อย่างใด เป็นปัญหาเดิมๆ ซึ่งมีแต่จะเพิ่มมากขึ้นทุกวันและจะนำไปสู่ความรุนแรงและการแตกความสามัคคีของผู้คนสังคม จากการศึกษาผลการวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่าการเสริมสร้างวินัยนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นความรู้ คู่ความดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถออกไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข ทั้งนี้ต้องการมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ และละเอียดอ่อน เนื่องจากเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ และเป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายในการปลูกฝังความ ดีงามให้แก่ นักเรียน

