

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการสร้างวินัยนักเรียน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอภูทิ่ง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวินัย
2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูในการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กปฐมวัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนา
 - 4.1 การสนทนากลุ่ม
 - 4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 4.3 การศึกษาดูงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA)
6. บทบาทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอภูทิ่ง

จังหวัดมหาสารคาม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับวินัย

1. ความหมายของวินัย

ในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของวินัย ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้ ดิเรก ศรีเกื้อกลิ่น (2550 : 25) ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง กติกาต่างๆที่กำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในสังคมนั้นให้ปฏิบัติตนอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุขของตนเองและส่วนรวม

บุญศรี วาปีโส (2551 : 9) ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนตาม ข้อกำหนด ระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผน ข้อบังคับที่สังคมกำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคคลในสังคม เพื่อความราบรื่นเป็นระเบียบ และความสุขของบุคคลและสังคม

นิตยา พลโชติ (2551 : 20) ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่ในการประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคมสำหรับควบคุมคนในสังคมที่ต้องประพฤติปฏิบัติ ตามเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

สมจิตต์ อิงอาจ (2551 : 13) ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือมาตรฐานทั้งภายใน และภายนอกที่กำหนดขึ้นให้นักเรียนปฏิบัติตาม คือ เชื้อฟิงครู อาจารย์ไม่กล้าฝ่าฝืนเพราะกลัวการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในโรงเรียน จากความหมายของ วินัย ดังที่มีผู้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ข้อกำหนด ในการประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคม ในการควบคุมตนเองและ สังคมในการปฏิบัติตนให้เกิดความสงบสุข

2. ประเภทของวินัย

ประถม แสงสว่าง (2547 : 78) และสุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม (2547 : 79) ได้กล่าวถึงประเภทของวินัยได้สอดคล้องกันว่า หากจะแบ่งประเภทของวินัย โดยยึดเอาผู้ประพฤติตามวินัยเป็นสำคัญ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. วินัยสำหรับตนเอง คือ กระบวนการหรือวิธีการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง โดยตนเป็นผู้แนะนำตนเองให้ประพฤติตามแนวทางที่เลือกกว่าดี วินัยประเภทนี้เป็นวินัยที่เราสร้างขึ้นมาเองและตัวเราเองเป็นคนปฏิบัติตามข้อบังคับนั้น ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้พฤติกรรมของคนเรา ดำเนินไปตามทางที่เรามุ่งหมายไว้ วินัยสำหรับตนเองนี้ เป็นวินัยชั้นเลิศที่ทุกคนควรสร้างขึ้น สำหรับบังคับพฤติกรรมของตนเอง การสร้างวินัยสำหรับบังคับตนเองนั้นทำได้หลายอย่าง เช่น

1.1 สร้างวินัยในการนอน การตื่น การดูหนังสือ การออกกำลังกาย การทำงานและการพักผ่อนให้ได้สัดส่วน ที่เหมาะสมในแต่ละวัน

1.2 สร้างวินัยทำในสิ่งที่ดีบางอย่างแต่ละวันสิ่งที่เราคิดว่าเป็นความขี้ขี้แม้จะขัดกับความนิยมในสังคมเช่น การบังคับตัวเองให้เป็นคนประหยัด ไม่สูบบุหรี่และดื่มเหล้า

2. วินัยสำหรับหมู่คณะ คือ การใช้ระเบียบข้อบังคับเป็นเครื่องมือในการรักษา ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้สมาชิกทุกคนในหมู่มุคณะนั้นปฏิบัติตามหรือควบคุมพฤติกรรม ของหมู่มุคณะนั้นให้บรรลุเป้าหมายตามที่หมู่มุคณะได้ตั้งเอาไว้ เช่น วินัยในสถานศึกษา วินัยทหาร วินัยตำรวจวินัยของสงฆ์ วินัยข้าราชการพลเรือนและวินัยครู เป็นต้น วินัยของแต่ละหมู่มุคณะนี้ จะต้องคำนึงถึงความอยู่ร่วมกันอย่างประชาธิปไตยเป็นสำคัญ คือมี

2.1 สามัคคีธรรม

2.2 คารวะธรรม

2.3 ปัญญาธรรม

พนัส หันนาคินท์ (2547 : 45) ได้จัดแบ่งประเภทวินัยไว้ 3 ประเภทคือ

1. วินัยเลียบขาดแบบทหาร คือ การใช้ความกลัวเป็นเครื่องมือ นักเรียนทำดี เพราะกลัวโดนลงโทษ วินัยชนิดนี้ ตรงกับสุภาษิตว่า “รักวัวให้ผูก รักลูกให้ตี” ซึ่งเมื่อนักเรียนทำ ดีจนเป็นนิสัยแล้วต่อไปภายหน้าจะติดนิสัยไม่ทำชั่ว แต่ก็มีผู้ไม่เห็นด้วยอ้างว่าผิดหลัก ประชาธิปไตย

2. วินัยแบบดำเนินการให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน แนวคิดนี้ถือว่าเมื่อนักเรียนได้ทำสิ่งที่ตนสนใจแล้วปัญหาเรื่องวินัยก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่โรงเรียนจะใช้เพื่อแก้ปัญหาทางวินัยของนักเรียน

3. วินัยที่เกิดจากความรับผิดชอบและเกียรติของตน มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนมีความประพฤติดี โดยพยายามสร้างให้นักเรียนนับถือในเกียรติของตนและรู้จักรับผิดชอบต่อการรักษาเกียรตินั้น

สุรางค์ จันทร์เอม (2548 : 34) ได้กล่าวถึงประเภทของวินัย พอสรุปได้ว่า วินัยมี 2 ประเภท ได้แก่

1. วินัยในตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการควบคุมตนเอง โดยตนเองเป็นผู้แนะนำตนเองให้ประพฤติไปตามแนวทางที่เลือกไว้

2. วินัยส่วนรวม หรือ วินัยสำหรับหมู่คณะ (External Authority Discipline) หมายถึง การใช้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย หรือ กฎเกณฑ์เพื่อเป็นเครื่องมือรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสงบสุขในสังคม วินัยส่วนรวมนี้จะต้องตั้งกฎเกณฑ์เป็นแนวทางกลาง ๆ ให้ทุกคนสามารถปฏิบัติได้

นิตยา พลโชติ (2551 : 22) สรุปว่า วินัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักควบคุมอารมณ์และความประพฤติของตนเอง ให้อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคมที่กำหนดไว้

2. วินัยทางสังคม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ เพื่อความสงบสุขของสังคมส่วนรวม คุณลักษณะผู้ที่มีวินัยในตนเองมี

ยุวา เขมะปัญญา (2552 : 13) กล่าวว่าประเภทของวินัย แบ่งได้ 2 อย่าง คือ วินัยที่เกิดจากจิตสำนึก มีความรับผิดชอบชั่วดี เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เรียกว่าวินัยในตนเอง และวินัยที่เกิดจากมีอำนาจภายนอก หรือกฎเกณฑ์ทางสังคม บังคับ เรียกว่า วินัยส่วนรวม

1. วินัยในตนเอง

พนัส หัสนาคินทร์ และคณะ (2542 : 32 – 51) ได้กล่าวถึงความหมายของวินัย ดังนี้

วินัยในตนเอง หมายถึง การกระทำหรือวิธีการที่บัญญัติขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเอง บังคับให้ปฏิบัติตามแนวทางที่เลือกไว้ดี ถ้านักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองแล้วจะลดปัญหาในการปกครองนักเรียนได้มาก โรงเรียนไม่จำเป็นต้องออกข้อบังคับระเบียบให้มากการควบคุมและการปกครองก็จะสะดวก สบาย เพราะตัวเองจะต้องรู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเองเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง ได้อย่างสุขสบาย รู้จักรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองที่มีความรับผิดชอบ มีข้อดี คือ

1. การรู้จักบังคับตนเอง และกำลังใจที่จะกระตุ้นเตือนให้ตนเองปฏิบัติสิ่งที่ปรารถนา

2. การปฏิบัติตามระเบียบที่ตนเองมีหน้าที่อยู่โดยไม่มีใครมาบังคับ ทำงานสำเร็จเรียบร้อยตามเวลา

3. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และตรงต่อเวลา สนใจ ตั้งใจขยันทำงานเต็มความสามารถ

4. ไม่คิดเอาเปรียบเมื่อทำงานเป็นหมู่คณะ

5. เป็นที่ยอมรับของสังคม สังคมนิยมยกย่อง

กรมวิชาการ (2542 : 255 : 156) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกันเพื่อให้อยู่ราบรื่นมีความสุข ความสำเร็จโดยอาศัยการฝึกอบรมให้รู้จักปฏิบัติตน รู้จักควบคุมทักษะย่อย และพฤติกรรมที่แสดง มีดังนี้

1. ตรงต่อเวลา พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ ปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนด

2. วางแผนในการใช้เวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิต พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ แบ่งเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมดำเนินชีวิตประจำวัน

3. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหมู่คณะ และเคารพกฎกติกาของสังคม พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ เคารพกฎหมายบ้านเมือง กฎจราจร ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

4. รู้จักประเมินตนเอง พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ บอกข้อดีข้อเสียในการทำงาน

5. ประพฤติตนเองเสมอต้นเสมอปลาย พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ แสดงมารยาทได้ถูกต้องตามกาลเทศะอย่างสม่ำเสมอ

6. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงได้แก่ ไม่พูดเท็จแอบอ้างหรือนำของคนอื่นมาเป็นของตนเอง

จากผู้ให้ความหมายในเอกสารต่าง ๆ ผู้ศึกษาค้นคว้าพอสรุปได้ว่าการมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง และควบคุมอารมณ์ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก การมีวินัยในตนเองจึงมีความสำคัญต่อตนเองมาก เพราะการมีวินัยเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2. วินัยส่วนรวมหรือวินัยสำหรับหมู่คณะ

พนัส หัสนาคินทร์ และคณะ (2542 : 32-51) หมายถึง วินัยที่ออกมาจากอำนาจภายนอก เพื่อบังคับให้ส่วนรวมได้ปฏิบัติตามให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น วินัยส่วนรวมนี้จะต้องตั้งกฎเกณฑ์ เป็นแนวทางกลางให้ทุกคนปฏิบัติตามให้เป็นวินัยการแต่งกาย มีข้อดีดังนี้

1. สามารถรักษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ให้อยู่ในระดับที่ดี และควรส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

2. รู้จักดำเนินงานให้ผลแก่ส่วนรวมสามารถควบคุมตนเองให้เป็นไปตามความต้องการ และข้อตกลงของหมู่คณะ

3. การทำงานโดยหมู่คณะ โดยมีคณะดำเนินงานซึ่งกรรมการจะต้องเป็นผู้มีวินัยที่ดีจึงจะทำงานได้สำเร็จ

สรุปว่า ประเภทของวินัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ วินัยในตนเอง หมายถึงความสามารถในการรู้จักควบคุมอารมณ์และความประพฤติของตนเอง ให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบของตนเองที่ตั้งไว้และข้อบังคับของสังคมที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาคอยตักเตือน วินัยเพื่อส่วนรวม หรือ วินัยสำหรับหมู่คณะ หมายถึง วินัยที่ออกมาจากอำนาจภายนอก เพื่อบังคับให้ส่วนรวมปฏิบัติตามให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น วินัยส่วนรวมนี้จะต้องตั้งกฎเกณฑ์เป็นแนวทางกลาง ๆ ให้ทุกคนสามารถปฏิบัติได้

3. ขอบข่ายและความสำคัญของวินัย

3.1 ขอบข่ายและความสำคัญของวินัย

กรมวิชาการ (2547 : 171) กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยนักเรียน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารครูผู้สอน ในการป้องกัน ควบคุมดูแล แก้ไข ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับกิจกรรมใด ๆ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมวินัยนักเรียนของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การตรงต่อเวลา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามกำหนดเวลา หรือตามตารางเวลาที่นัดหมาย เช่น การตรงต่อเวลาในการมาโรงเรียน การส่งงาน การส่งแบบฝึกหัด การเข้าเรียน การลงทะเบียน
2. ความสะอาด หมายถึง การปฏิบัติเพื่อดูแลบำรุงรักษา เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยบริเวณโรงเรียน อาคารสถานที่และอุปกรณ์ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติ และรักษาความสะอาดอยู่เสมอ
3. การแต่งกาย หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติของโรงเรียนว่าด้วยการแต่งกาย และความประพฤติอย่างเหมาะสมกับสภาพนักเรียน
4. การเข้าแถว หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงออก เพื่อมุ่งส่งเสริมให้เกิดความมานะอดทนและแสดงความมีระเบียบวินัย เช่น การเข้าแถวเคารพธงชาติ การเข้าแถวซื้ออาหารกลางวัน การเข้าแถวรับสิ่งของสมุดหนังสือ การเดินเข้าห้องเรียน
5. การแสดงความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงอาการนับถือ ซึ่งมีหลายกรณี ได้แก่ การเคารพผู้ใหญ่ เคารพสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เคารพครูอาจารย์
6. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2515) ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2518) และแนวปฏิบัติของโรงเรียน

ศีล วงศ์สันต์ (2552 : 34) สรุปว่า ขอบข่ายวินัยนักเรียน คือ เป็นกรอบของความประพฤติที่นักเรียนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกันตามความมุ่งหมายของหลักสูตรครู ผู้ปกครองชุมชน และสังคมประเทศชาติ ซึ่งส่งผลให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สรุปว่า ขอบข่ายวินัยนักเรียน คือเป็นกรอบของความประพฤติที่นักเรียนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน และเกิดความสามัคคีในโรงเรียน หรือชุมชน

3.2 ความสำคัญในการสร้างระเบียบวินัยและพฤติกรรมของผู้มีวินัย

ในสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีกฎระเบียบเพื่อควบคุมความประพฤติของสมาชิกในสังคม กฎหมายเป็นเครื่องหมายรองรับสิทธิเสรีภาพของบุคคลแต่ละคนในขณะเดียวกันกฎหมายก็เป็นเครื่องกำจัดการเอาเปรียบระหว่างคนที่ความสามารถสูงกว่าตนคนที่มีความสามารถน้อยกว่าไปในตัว เช่นเดียวกันในโรงเรียน ระเบียบก็มีความสำคัญ และมีความจำเป็นในการควบคุมความประพฤติของนักเรียนเพื่อความเป็นระเบียบและความเรียบร้อยของสังคมโรงเรียน

ดิเรก ศรีเกื้อกลิ่น (2550 : 28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้มีวินัยว่า คุณลักษณะผู้ที่มีวินัยในตนเองมีพฤติกรรมการแสดงออกดังนี้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบรู้จักรักษามารยาท มีความอดทนซื่อสัตย์สุจริต ประหยัดและอดออม รู้จักรักษาความสะอาดเคารพสิทธิของผู้อื่น มีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม มีความขยันหมั่นเพียร รู้จักเสียสละเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และยอมรับการกระทำของตนเองจากคุณลักษณะของผู้มีวินัยที่แสดงพฤติกรรมออกมา พอสรุปได้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความตั้งใจและขยันหมั่นเพียร
3. มีความเป็นผู้นำ
4. มีความรับผิดชอบ
5. ตรงต่อเวลา
6. มีความซื่อสัตย์
7. มีความเสียสละและอดทน
8. มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสังคม

เชิงชาญ ปัญญา (2551 : 13) ได้สรุปว่า ความสำคัญของระเบียบวินัยว่า วินัยเป็นผลดีต่อความเจริญของประเทศชาติ วินัยยังมีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมส่งเสริมให้คนในสังคมของประเทศชาติต่อตนเองและสังคม และเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประชาธิปไตย

วิชัย ร่วมทรัพย์ (2552 : 16) ได้สรุปว่า จากความสำคัญของวินัยที่กล่าวมาจะเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีวินัยในตนเอง และเคารพต่อกฎหมาย มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จะเป็นผลต่อตนเองและหมู่คณะตลอดถึงส่งผลต่อความเจริญของประเทศชาติ

เข็มทอง สมลี (2552 : 13) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเอง คือ ผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ หรือพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่มุ่งหวัง โดยบุคคลนั้นจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบของสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

มีความตั้งใจจริง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความอดทน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ
มีความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าว จะช่วยให้ผู้ที่มีวินัยในตนเองมีจริยธรรมที่ดี
สามารถดำเนินชีวิตของตนในสังคมให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข และยังช่วยพัฒนาสังคมให้
ดีขึ้นด้วย

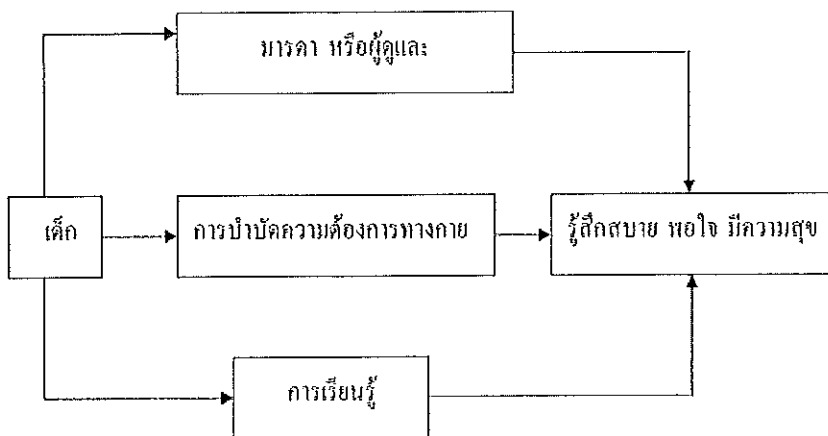
4. หลักแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีวินัย

อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์ (2549 : 10-14) ได้อธิบายการเกิดวินัยในตนเองดังนี้

1. ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมารเอร์ (อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์. 2549 : 10-14 ; อ้างอิงมาจาก Mowrer. 1987) การเกิดควมมีวินัยในตนเองจะต้องมีพื้นฐานมาจาก
ระยะแรก จนเติบโตสิ่งสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของผู้เป็นบิดา มารดา หรือผู้ปกครองเลี้ยงดู อัน
จะนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลแก่ตนเองหรือสามารถควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น เมารเอร์
อธิบายว่าทารกหรือเด็กต้องการจะเรียนรู้จากผู้เลี้ยงดูตน มีขั้นตอนดังนี้

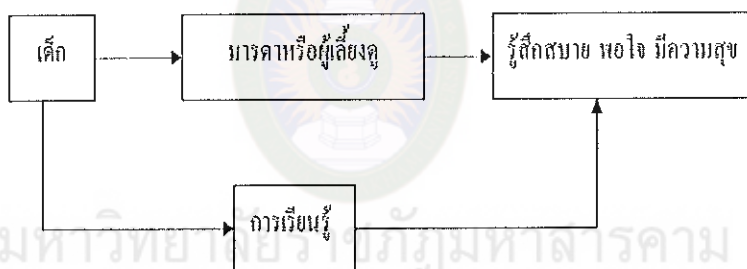
1.1 บุคคลสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็กทารก คือ บิดามารดา หรือผู้ปกครอง
ที่ดูแลที่ เป็นผู้บ่าบับ ตอบสนองความต้องการของทารก เช่น ได้กินนมเมื่อหิว มีผู้ปัดขี้เมือขี้กัก
ซึ่งการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว ทำให้เกิดความสุขสบายใจ พอใจ มีความสุข ความรู้สึก
เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ที่ได้รับการตอบสนองนั่นเอง

1.2 ความรักความพอใจ ความผูกพันของเด็กที่มีต่อบิดา มารดา ผู้ปกครอง
และผู้เลี้ยงดู นำไปสู่การปฏิบัติตามคำสั่งสอน หรือใช้เป็นตัวอย่างที่เด็กจะเลียนแบบ ทั้งคำพูด
และการกระทำ ทำให้เขาเกิดความสุข ความพอใจ อันเป็นลักษณะของการให้รางวัลแก่ตนเองการ
เลียนแบบเหล่านั้น จะทำตามสิ่งที่ดีและไม่ดีที่ราบที่ลักษณะเหล่านั้นอยู่ในตัวเอง ของผู้ที่ตนรัก
และพอใจความสามารถในการให้รางวัลตนเองโดยเลียนแบบนี้ เมารเอร์เชื่อว่า จะปรากฏในเด็กที่
มีอายุ 8-10ปี และจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางจิต
อย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนเอง ให้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์
ต่าง ๆ เช่นการตอบโต้เมื่อเกิดความรู้สึกคับข้องใจ ความกลัว ฯลฯ สำหรับผู้ที่ขาดวินัยในตนเอง
หรือขาดการควบคุมตนเอง ก็เพราะเมื่อได้ผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่วัยทารก จนกลายเป็นบุคคลที่ขาด
การยับยั้งชั่งใจในการกระทำ กลายเป็นผู้ใหญ่ที่ชอบทำผิดกฎเกณฑ์ และกฎหมายบ้านเมืองอยู่
เสมอ สรุปขั้นตอนการเกิดวินัยในตนเอง ตามทฤษฎีของเมารเอร์ (อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์.
2549 : 10-14 ; อ้างอิงมาจาก Mowrer. 1987) ดังภาพที่ 2



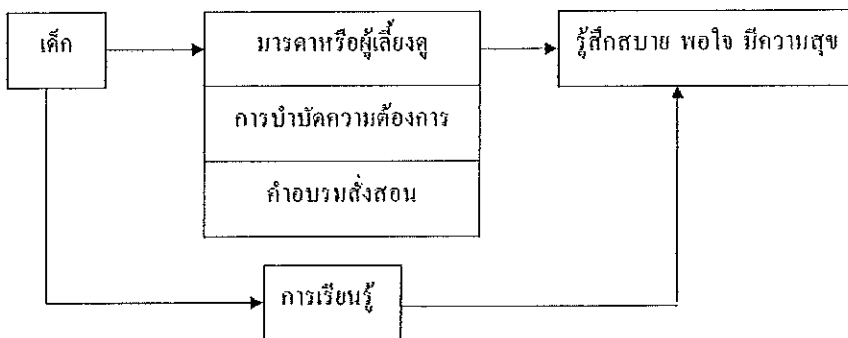
ภาพที่ 2 การเกิดวินัยขั้นที่ 1

เมื่อเด็กมีปฏิสัมพันธ์กับมารดา หรือผู้เลี้ยงดู มีการเลี้ยงดูมาพร้อมกับการบำบัดความต้องการทางกาย และทางจิตใจ เช่น อาหาร การทำความสะอาดร่างกายให้เด็กการสัมผัสการโอบกอดให้ความรักความอบอุ่น ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ว่า มารดาทำให้เกิดความสุข

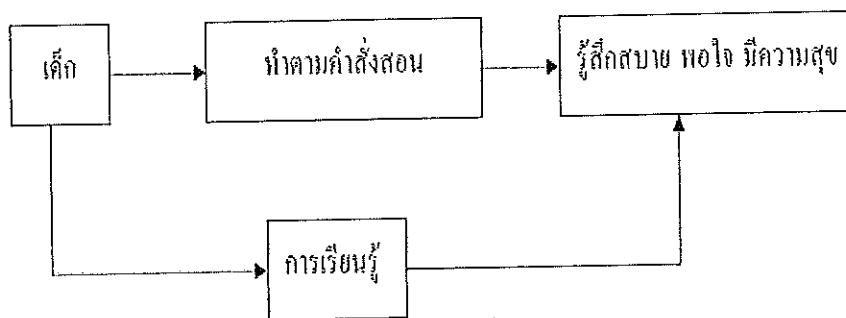


ภาพที่ 3 การเกิดวินัยขั้นที่ 2

เมื่อเด็กมีปฏิสัมพันธ์กับมารดา เด็กจะมีความรู้สึกสบายใจ มีความสุขเพราะเด็กเคยเรียนรู้มาว่า มารดานำความสุข ความพอใจมาให้



ภาพที่ 4 การเกิดวินัยขั้นที่ 3



ภาพที่ 5 การเกิดวินัยชั้นที่ 4

เมารอร์ (Mower) เชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดเป็นลำดับขั้น ขั้นแรกจะเป็นรากฐานของการเรียนรู้ขั้นต่อไป ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับ เด็ก คือ มารดา ผู้เลี้ยงดู จะเป็นแบบอย่างให้แก่เด็กได้เลียนแบบทั้งคำพูด การกระทำ ทั้งทำทางดีและไม่ดี เช่น เด็กเห็นมารดาสูบบุหรี่เสมอ เด็กก็จะสูบบุหรี่และเกิดความสุข ความพอใจ เพราะเป็นลักษณะของคนที่ตนพอใจมาก่อน ความสามารถในการให้รางวัลตนเองนี้ เมารอร์เชื่อว่าเป็นลักษณะที่แสดงถึงบรรลุมิติภาวะทางจิตใจของบุคคลนั้น โดยจะปรากฏขึ้นในเด็กปกติที่มีอายุประมาณ 8-10 ขวบ และจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ฉะนั้นผู้ที่บรรลุมิติภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์ จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในการโต้ตอบเมื่อเกิดความคับข้องใจ เมื่อเกิดความกลัวในการมีความรักและมีอารมณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนผู้ที่ไม่ผ่านการเรียนรู้ตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วจะกลายเป็นผู้ขาดวินัยในตัวเอง ขาดความยับยั้งชั่งใจในการกระทำและกลายเป็นผู้ทำผิดกฎเกณฑ์และกฎหมายของบ้านเมืองอยู่เสมอในรายที่รุนแรงอาจกลายเป็นอาชญากรหมดโอกาสที่จะแก้ไขได้

เด็กกระทำการต่าง ๆ ตามที่มารดาเคยอบรมสั่งสอนไว้ ถึงแม้จะไม่มีมารดาอยู่ด้วย เพราะคำอบรมสั่งสอนต่าง ๆ เสมือนเป็นตัวแทนของมารดา จึงทำให้เด็กที่ทำตามคำอบรมสั่งสอนของมารดาเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ และมีความสุข การเกิดวินัยในตนเอง ตามทฤษฎีของเมารอร์นี้ เป็นจุดเริ่มต้นในตัวบุคคลเท่านั้น ยังต้องอาศัยการฝึกอบรมอีกมากมาย วินัยในตนเองจึงพัฒนาขึ้นมาอย่างเด่นชัด กลายเป็นพฤติกรรมของตัวบุคคล

ทฤษฎีนี้จึงสรุปได้ว่า การเกิดวินัยในตนเอง จนเป็นผู้บรรลุมิติภาวะทางจิตได้นั้นจะต้องเริ่มจากการเลี้ยงดูในวัยเด็กอย่างมีความสุข อบอุ่น และผ่านกานอบรมสั่งสอนหรือการเลียนแบบที่ทำงานจากผู้เลี้ยงดูเด็กเอง และจะพัฒนามาเป็นจิตสำนึกของบุคคล และกลายเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องมีเหตุผล

2. ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรม หรือความมีวินัยในตนเองของเพค และเฮวิกเฮิสต์ (Peck and Havighurst. 2000) การที่บุคคลจะทำพฤติกรรมทางจริยธรรมต่าง ๆ นั้น ความต้องการกระทำเป็นสาเหตุสำคัญ และเชื่อว่าการกระทำของอีโก้ (Ego-control) และการควบคุมของซูเปอร์อีโก้ (Superego Control) ร่วมกัน ช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นอย่างสมเหตุสมผลในแต่ละคนจะมีพลังควบคุมอีโก้ และซูเปอร์อีโก้ใน

ส่วนผสมที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นนักทฤษฎีทั้งสองจึงได้จำแนกลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ

2.1 พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral Person) หมายถึง พวกที่มีพลังควบคุมอีโก้และซูเปอร์อีโก้ที่น้อยมาก โดยบุคคลจะยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและเห็นแก่ตั้งฝ่ายเดียวเป็นพวกที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้บุคคลประเภทนี้เป็นผู้ขาดวินัยในตนเองหรือมีน้อยมาก

2.2 พวกเอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง พวกที่มีพลังอีโก้ที่น้อยแต่พลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มีมากขึ้น แต่ก็จัดอยู่ในประเภทปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลพวกนี้ยังยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางและกระทำทุกอย่างเพื่อความพอใจและผลของตัวเอง เป็นคนที่ไม่จริงจัง จะยอมอยู่ใต้การควบคุมของผู้มีอำนาจ ถ้าจะทำให้เขาได้รับผลตามที่เขาต้องการได้ เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองน้อยลักษณะนี้จะปรากฏตั้งแต่ตอนต้นและในคนบางประเภทจะติดตัวไปตลอดชีวิต

2.3 พวกชอบคล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง พวกที่มีพลังควบคุมอีโก้ที่น้อยเหมือนสองประเภทแรก แต่มีพลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มากกว่า คือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คนพวกนี้ยึดพวกพ้องเป็นหลัก และคล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ไตร่ตรอง คนประเภทนี้จะอยู่ภายใต้กลุ่มหรือสังคม เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองระดับปานกลางแต่ไม่แน่นอน

2.4 พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational Conscientious Person) หมายถึงบุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้ในระดับปานกลาง แต่มีพลังของการควบคุมซูเปอร์อีโก้มาก พวกนี้จะยอมรับกฎเกณฑ์ และค่านิยมของสังคมถือตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เห็นว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แม้จะก่อให้เกิดผลเสียต่อคนอื่นก็ไม่สนใจ คนพวกนี้ขาดความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล แต่ก็เป็นหลักให้กับสังคมได้ เพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและการกระทำ เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สมบูรณ์จึงเป็นประเภทไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

2.5 พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational Altruistic Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้มาก ขณะเดียวกันก็มีพลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มากเช่นกัน ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ของสังคมและความสมเหตุสมผล โดยเห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลักบุคคลประเภทนี้จะมีความสามารถควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงมากจะเป็นผู้ตระหนักถึงผลการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น ก่อนที่จะทำอะไรต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผลเพื่อผู้อื่น เพื่อที่จะร่วมมือกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป มีความต้องการที่จะเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ต่อส่วนรวม บุคคลประเภทนี้ไม่มีมากนักในแต่ละสังคม แต่นักทฤษฎีทั้งสองเชื่อว่า เป็นบุคลิกภาพที่พัฒนาถึงขีดสุดของมนุษย์

กล่าวโดยสรุป ระเบียบวินัยนักเรียน หมายถึง การวางรากฐานการมีวินัยในตนเองของเด็กนักเรียน โดยกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับช่วงอายุ และสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก เริ่มตั้งแต่การอบรมเลี้ยงดู การให้การศึกษาโดยผู้ใหญ่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก

นอกจากนี้แล้ว การจัดกิจกรรมในโรงเรียน การสอนของครูก็มีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยเช่นกัน ส่วนการจัดว่าใครมีวุฒิภาวะทางจิตใจมากน้อยเพียงใดอาจเริ่มวัดได้ในวัยรุ่นตอนปลาย หรือวัยผู้ใหญ่เป็นต้น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะมีความดีมากกว่าเมื่อตอนวัยเด็กเสมอไป

5. ประโยชน์ของการมีวินัย

อรุณพ อุ้นจะนำ (2547 : 25) ได้กล่าวถึงระเบียบวินัย ดังนี้

1. ช่วยสร้างและรักษาสภาพการณ์อันจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ถ้าขาดวินัยในห้องเรียน และนักเรียนไม่อยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน การดำเนินงานในห้องเรียนจะเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ในที่สุดผลเสียจะเกิดแก่ตัวนักเรียนเอง เช่น ห้องเรียนที่ไม่มีระเบียบ นักเรียนก็อยากทำอะไรก็ทำตามใจตนเอง การเรียนต้องชะงักลง

2. วินัยเป็นเครื่องเตรียมตัวนักเรียนสำหรับการดำรงชีวิตในภายหลัง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลือและร่วมมือกันในการแก้ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาจราจร ปัญหาการรักษาระบบนิเวศ ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าและปัญหาการเสียภาษีอากร ตลอดจนการสร้างวินัยสำหรับหมู่คณะ เพื่อรองรับกับสังคมใหม่ที่เรียกว่า “นิคส์” (NICS) การมีวินัยในโรงเรียนเป็นการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมและรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของตน อันจะนำผลมาสู่ตนเองและคณะของตนในอนาคต

3. วินัยเป็นเครื่องปลูกฝังการรู้จักควบคุมบังคับใจตัวเองไปที่ละน้อย โรงเรียนมีหน้าที่ปลูกฝัง อบรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะพลเมืองดี ในสังคมประชาธิปไตยโรงเรียนจะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาและสม่ำเสมอ ด้วยการสอบถามหน้าที่ให้ทำและให้ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นให้ดีที่สุดตามกำลังและความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีอยู่ต่าง ๆ กัน โรงเรียนต้องฝึกและอบรมชี้แจงให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความดีความงามและความจำเป็นที่จะต้องควบคุมตนเองให้ปฏิบัติในทางที่ชอบ จนเป็นนิสัย (Habit) มีลักษณะนิสัย (Character) ที่จะนำความเจริญมาสู่ตนเองและสังคม ทั้งนี้ นักเรียนจะต้องรู้จักนำตนเองให้ประพฤติและปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร

พนัส หันนาคินทร์ และคณะ (2542 : 38) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของระเบียบวินัย ดังนี้

1. ทำให้ป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในชีวิต
2. ทำให้ได้รับการยอมรับและการไว้วางใจจากบุคคลอื่น
3. ทำให้สังคมสงบสุข เพราะทุกคนปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน
4. ทำให้บุคคลที่มีระเบียบวินัยที่ดี สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่ทางที่ดีได้

ง่าย

นิตยา พลโชติ (2551 : 23) สรุปว่า ความมีระเบียบวินัยมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังต่อไปนี้

1. วินัยทำให้สามารถควบคุมตนเองได้ทั้งภายนอกและจิตใจให้ทำแต่สิ่งดีงาม
2. วินัยทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณค่าสูงขึ้น
3. วินัยทำให้สังคมมีการพัฒนาที่ดีขึ้น อยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความสุข

พิสิทธิ์ หอมสมบัติ (2546 : 28) ได้สรุปไว้ว่า ความมีวินัยมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ดังต่อไปนี้

1. วินัยทำให้ตนเองสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเอง ให้อยู่ในกรอบแห่งความดี ตามที่ตนเอง สังคมคาดหวังได้เป็นอย่างดี
2. วินัยทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ขจัดความขัดแย้งในสังคมได้
3. วินัยทำให้สังคมเกิดความเป็ระเบียบเรียบร้อย มีความสุขเจริญรุ่งเรืองจากการที่บุคคลคิด และประพฤติอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ความมีระเบียบวินัยต่อตนเอง ได้ดังนี้

1. วินัยช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
2. วินัยช่วยทำให้สามารถควบคุมตนเอง
3. วินัยช่วยทำให้เราเป็นคนดี
4. วินัยทำให้สามารถพัฒนาตน พัฒนาทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. วินัยทำให้ได้รับการยอมรับและการไว้วางใจจากบุคคลอื่น
6. วินัยช่วยในการควบคุมดูแลบุคคลในสังคมให้สงบสุข
7. วินัยทำให้บุคคลและสังคมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. แนวทางการเสริมสร้างระเบียบวินัยในโรงเรียน

การส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น เพราะวินัยเป็นสิ่งสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ทางสังคมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย โรงเรียนจึงต้องแนะนำแนวทางให้นักเรียนสามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วินัยในตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นยอดปรารถนาของสังคม

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2539 : 22-25) ได้ปาฐกถา ถึงการเสริมสร้างวินัยว่า สามารถสร้างเสริมโดยการทำให้เป็นพฤติกรรมครั้งแรก และให้เกิดการกระทำเช่นนั้นอย่างต่อเนื่อง พ่อแม่จึงต้องมีวินัยดีและเป็นแบบอย่าง อบรมสั่งสอนเด็ก หากปล่อยให้พฤติกรรมเคยชินเป็นอย่างอื่นก็จะแก้ไขลำบาก เมื่อเติบโตขึ้นให้สังคมและวัฒนธรรมถ่ายทอดเรื่องระเบียบวินัยการสร้างวินัยให้ได้ผลต้องใช้ระบบสัมพันธ์ขององค์กรวม คือ ทั้ง 3 ด้าน

1. ด้านพฤติกรรม คือให้มีพฤติกรรมดีด้วยความเคยชิน
2. ด้านจิตใจ คือมีความสุข ความพึงพอใจในการทำพฤติกรรมนั้น
3. ด้านปัญญา คือ มีความรู้ความเข้าใจเหตุผล เห็นคุณค่าของการทำสนับสนุน

ให้จิตใจต้องการทำพฤติกรรมนั้นๆ มากยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2547 : 63) ได้กล่าวว่า วินัยในโรงเรียนหมายถึง การรู้จักปกครองตนเอง การกระทำตามระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติคือ นักเรียน ที่ได้มองเห็นคุณค่าแล้วว่าการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดไว้ และตัวเองเห็นพ้องด้วยนั้นเป็นสิ่งที่จำต้องทำ ซึ่งความสงบสุขและความเสมอภาคแก่สมาชิกทุกคนในสังคมตั้งนั้นจึงกล่าวได้ว่าวินัยในโรงเรียนจึงควรมีลักษณะต่อไปนี้

1. การทำดีของนักเรียนเป็นไปเพราะความเห็นดีเห็นงามที่จะได้จากการกระทำดีไม่ใช่เพราะอำนาจภายนอกบังคับให้กระทำดี
2. การออกคำสั่งให้นักเรียนปฏิบัติตามได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าจะเป็นส่วนช่วยให้นักเรียนประพฤติดี ไม่ใช่ออกมาเพื่อเหตุผลส่วนตัวของผู้มีอำนาจที่จะออกคำสั่งนั้น
3. การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดวินัย เป็นไปตามลักษณะพื้นฐานส่วนตัวของผู้กระทำผิดเป็นราย ๆ ไป
4. กิจกรรมทั้งหลายของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนเป็นส่วนช่วยให้นักเรียนได้สร้างความเจริญไปในวิถีทางอันเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในการดำเนินการเพื่อให้โครงการเสริมสร้างวินัยนักเรียนประสบผลสำเร็จนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547 : 11-54) ได้กำหนดแนวทางให้โรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ ดำเนินกิจกรรมในขอบเขตดังนี้

1. จัดรูปแบบการทำงาน ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ
2. จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัย
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างวินัย โดยพยายามสอดแทรกไว้ในทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกเวลา และทุกโอกาส
4. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น โครงการอาหารกลางวัน โครงการสหกรณ์ โครงการประชาธิปไตย โครงการบริการสุขภาพอนามัยโครงการส่งเสริมคุณธรรม โครงการออมทรัพย์ และโครงการแนะแนว เป็นต้น
5. จัดครูให้ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี
6. จัดกิจกรรมตามคู่มือสร้างวินัยนักเรียนทั่วประเทศ ซึ่งมีกิจกรรมและแนวปฏิบัติไว้อย่างละเอียดครบถ้วนทั้งแปดเรื่อง คือ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการแต่งกายการเดินแถวไป-กลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน การเข้าแถวขึ้นรถประจำทาง การปฏิบัติตามกฎจราจร การประหยัด นิยมไทย วินัยของชาติ และความสะอาดของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2547 : 21) ให้แนวคิดในการเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ดังนี้

1. การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน โดยให้บุคคลรู้เห็นและปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีเป็นพื้นฐานและปฏิบัติต่อเนื่องจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่เคยชินที่ดี
2. การใช้วัฒนธรรมในสังคม เป็นแนวปฏิบัติผสมผสานกับหลักการทำให้เป็นพฤติกรรมที่เคยชิน เช่น การทำความเคารพด้วยการไหว้เมื่อพบผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่ทำได้โดยง่าย

3. การใช้อ็กรวม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจ พฤติกรรมและสติปัญญาซึ่งเป็นหลักทางการศึกษา และหลักพัฒนาจริยธรรม คือมีความเข้าใจในความสำเร็จของสิ่งที่จะกระทำ มีความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำยอมนำไปสู่ความพร้อมในกรกระทำ

4. การใช้แรงหนุนสภาพจิต เป็นการตั้งความมุ่งมั่นหรืออุดมการณ์และพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบแม้ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหากใช้มากเกินไปจะกลายเป็นดูถูกดูหมิ่นผู้อื่น อันเกิดจากการเปรียบเทียบและพึงพากำลังใจจากภายนอก

5. การใช้กฎเกณฑ์บังคับเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดวินัยได้ชั่วระยะหนึ่ง เมื่อไม่มีผู้ใดควบคุมวินัยก็จะหายไป จึงเป็นวิธีที่ไม่ถูกต้อง

สมศักดิ์ ศรีมานอชญ์ (2548 : 58) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวินัยในโรงเรียนว่าวิธีการที่โรงเรียนอาจนำมาใช้ได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้เกิดความภูมิใจในบทเรียน ถ้าครูสามารถสร้างความรู้สึกให้เกิดขึ้นในหมู่เด็กเรียนว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของนักเรียน คือ เรียนและบทเรียนที่ครูสอนก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจ มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน เมื่อนักเรียนเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้ว ปัญหาทางวินัยย่อมเบาบางลง

2. การสร้างความรักโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่เด็กเรียน โดยโรงเรียนใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การประชุม ซึ่งสามารถสร้างอารมณ์ร่วมให้เกิดขึ้นได้ง่ายที่สุดการหาชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การเล่นดนตรี การจัดงานวันคืนสู่เหย้า เป็นต้น

3. การรักษาสัมพันธอันดีระหว่างคณะครูด้วยกัน นักเรียนจะถือเอาครูเป็นตัวอย่างและเป็นจุดศูนย์กลางของชีวิตในโรงเรียน ถ้าคณะครูแตกแยกความสามัคคีกันจนนักเรียนทราบความนับถือของนักเรียนของนักเรียนที่มีต่อครูก็จะเสื่อมลง ถ้านักเรียนขาดความนับถือในตัวครูแล้วการจะกล่าวตักเตือนและอบรมสั่งสอนจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

4. พยายามจัดสิ่งยั่วยุที่ก่อให้เกิดความผิดทางวินัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนการขจัดสิ่งยั่วยุภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก แต่การขจัดสิ่งยั่วยุภายนอกโรงเรียนนั้นทำได้ค่อนข้างยาก ต้องอาศัยการติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. การให้รางวัลความประพฤติเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนกระทำความดีรางวัลอาจมีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น คำชมเชย เครื่องหมายประกาศเกียรติคุณ ประกาศนียบัตรชมเชย เหรียญตรา เป็นต้น โดยการให้รางวัลนั้นครูพึงระวังอย่าให้บ่อยครั้งจนนักเรียนรู้สึกว่าเป็นของไม่มีค่าไม่มีความหมาย รางวัลนั้นไม่ควรเป็นทรัพย์สินที่มีค่าแต่ควรมีคุณค่าทางจิตใจ

6. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนเป็นที่ยอมรับกันอยู่แล้วว่า การที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการควบคุมดูแลความประพฤติ สามารถขจัดปัญหาด้านวินัยได้มาก เพราะนักเรียนมาสามารถที่จะหลอกลวงทั้งที่บ้านและทางโรงเรียนได้

7. การชี้แจงหรือตักเตือนเป็นรายบุคคล หรือหมู่ เพื่อให้เด็กเรียนรู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควร การเรียกนักเรียนที่กระทำความผิดมาชี้แจงด้วยเหตุผลทำให้เด็กเรียนระลึกถึงการกระทำ

ผิดสำนึกผิดได้ครูก็พร้อมที่จะให้อภัยด้วยแล้ว นักเรียนก็แก้ไขปรับปรุงตนเอง ปัญหาทางวินัยก็จะลดลง

8. การจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมนักเรียนนอกจากจะมีคุณค่าทางการศึกษาแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ระบายพลังส่วนเหลือให้ออกมาในรูปแบบสร้างสรรค์เป็นประโยชน์อีกด้วย

กองวิจัยทางการศึกษา (2549 : 38-39) ได้เสนอแนวทางในการสร้างวินัยในตนเองว่าการสร้างวินัยไม่ควรมุ่งประเด็นอยู่กับการลงโทษ แต่ควรเน้นการได้ฝึกอบรมและให้ความรู้มากกว่าถ้าแก้ปัญหาโดยการลงโทษจะส่งผลลบทั้งสิ้น ควรดำเนินการดังนี้

1. การตักเตือนด้วยวาจา คือการเรียกผู้มีปัญหาเข้าพบเป็นการส่วนตัวเพื่ออภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมุ่งหมายที่จะโน้มน้าวให้เห็นด้วยกับการแก้ปัญหานั้น ๆ ผู้มีปัญหาก็ได้รับการตักเตือนให้คิดถึงความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขององค์การเป็นการให้โอกาสผู้มีปัญหาได้รู้ตัวและปรับปรุงตัวก่อน

2. การตักเตือนด้วยบันทึก ถ้าปัญหาเดิมยังคงมีอยู่ ผู้มีอำนาจเรียกเข้าพบเพื่อกล่าวตักเตือนหลายครั้งและควรมีหนังสือแจ้งไปยังผู้มีปัญหา เพื่อย้ำเตือนในสิ่งที่พูดที่ตกลงกันไว้

บุญศรี วาปีโส (2551 : 11) ได้สรุปการเสริมสร้างวินัยนักเรียนทำได้โดยสอดแทรกในทุกเนื้อหาวิชา ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมและคล้อยตามที่จะปฏิบัติตามระเบียบและสอนเมื่อครูมีอารมณ์ดีให้เด็กได้ฝึกอย่างสม่ำเสมอด้วยความมีมานะอดทน พยายาม ครูอธิบายให้เด็กเข้าใจถึงเหตุผล ข้อดีในการปฏิบัติ หรืออาจสร้างคำขวัญสั้น ๆ เพื่อจูงใจให้เกิดความตระหนัก

จากความหมายของวินัยที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การสร้างวินัยเด็ก เป็นกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักปฏิบัติและควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม จุดประสงค์เพื่อให้คนในสังคมหรือองค์การปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งงาม เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ทั้งนี้ก็เพื่อประสิทธิภาพขององค์การด้วย ดังนั้นวินัยจึงเป็นรูปแบบของการฝึกฝนเพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานซึ่งสามารถกระทำได้ทั้งโดยการควบคุมและสร้างเสริมพฤติกรรมของคนในหน่วยงานนั้นๆ วินัยนักเรียนจึงหมายถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติทั้งภายในห้องเรียน ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของสังคมโรงเรียนและเพื่อฝึกฝนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีบุคลิกภาพเหมาะสมตามสังคมต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย

1. ความหมายของวินัยในตนเอง

วินัยในตนเองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วินัย พัฒนรัฐ (2546 : 9) ได้ให้ความหมาย ความมีระเบียบวินัยว่า หมายถึง การประพฤติตามกฎ ข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและประพฤติของคนในสังคม เช่น กฎหมาย คำสั่ง คำประกาศ ระเบียบโรงเรียน

กรมวิชาการ (2548 : 3) ให้ความหมายของวินัยในตนเองว่า หมายถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการ ดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่อย่างราบรื่น มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกอบรมให้รู้จัก ปฏิบัติตนรู้จักควบคุมตนเอง

Gordon (1996 : 7) กล่าวว่าวินัยในตนเองว่าเป็นสภาวะของการควบคุมที่ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไม่ได้เกิดขึ้นจากการควบคุมจากภายนอก

Edwards (1997 : 67) ให้ความหมายไว้ว่า วินัยในตนเองหมายถึง การมีสติรู้ตัว ต่อความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้นในใจ โดยเลือกที่จะตอบสนองต่อความคิดและอารมณ์อย่าง เหมาะสมความหมายดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความหมายของวินัยในตนเอง มี 2 ด้านคือ 1) ด้านการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีซึ่งเป็นยอมรับของสังคม 2) ด้านการละเว้นการประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีลักษณะร่วมที่สำคัญคือ เป็นการประพฤติปฏิบัติ ด้วยความสมัครใจ ของตนเองโดยไม่มีใครมาบังคับควบคุม

Charles (2002 : 3) กล่าวว่าวินัยในตนเองหมายถึง ความสามารถในการ ควบคุมตนเองให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

โดยสรุป “วินัยในตนเอง” หมายถึง การควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ได้ เรียนรู้มาว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นที่ยอมรับและละเว้นการปฏิบัติในสิ่งไม่ดี ไม่เป็นที่ยอมรับโดยสมัครใจ ไม่มีใครบังคับ โดยที่การประพฤติปฏิบัตินี้เป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อตนเองและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

2. ความสำคัญของวินัยในตนเอง

การปลูกฝังวินัยให้กับเด็กมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้กล่าวถึง ความสำคัญของวินัยในตนเองไว้ดังนี้

กรณีการ์ ลิมพะสุต (ม.ป.ป. : 1) กล่าวถึงการที่เด็กในห้องเรียนส่วนใหญ่มีวินัย ในตนเอง ควบคุมตนเองได้ทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้อง คอยพะวงในการดักเตือนสลับกับการทำกิจกรรมตลอดเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูทำงาน กับเด็กได้อย่างมีความสุข

พล แสงสว่าง (2548 : 14) เปรียบเทียบวินัยในตนเองว่า เป็นเสมือนเครื่องปรุงร ปรุง แต่งขัดเกลา นิสสัยใจคอให้บุคคลเป็นคนที่มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์สุจริต รักสวยรักงาม รัก ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย การมีวินัยในตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้อง สร้างให้เกิดขึ้นกับตนเองเป็นพื้นฐาน มิฉะนั้นการที่จะคบหาสมาคมหรือทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ในสังคมย่อมจะเป็นไปได้ยาก และเมื่อสามารถปฏิบัติตนให้มีวินัยได้แล้ววินัยนั้นจะนำความสุข ภายสบายใจมาสู่ตนเอง

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2548 : 25-26) ได้นำเสนอว่าการที่วินัยเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้บุคคลดำรงตนอยู่ในความถูกต้อง และพัฒนาศักยภาพสูงสุดที่ตนมีบุคคลที่มีวินัย ในตนเองจะรู้ด้วยตนเองว่า สิ่งใดควรทำ หรือไม่ควรทำ ทำให้สามารถควบคุมตนเองได้ดีโดยไม่ ต้องมีผู้อื่นหรือกฎเกณฑ์มาคอยควบคุม แต่หากไม่มีวินัยก็จะเกิดความยุ่งเหยิงหลายด้านทั้งใน ด้านสังคมครอบครัว และชีวิตของบุคคล

Gootman (2001 : 19) เปรียบเทียบวินัยว่าเป็นเสมือนความจริงของชีวิต และเป็น ส่วนหนึ่ง ของกระบวนการในการพัฒนาชีวิต หากห้องเรียนใดมีวินัยจะช่วยให้ครูและเด็ก เฝยชิดกับความเครียดลดน้อยลง เนื่องจากการที่เด็กมีวินัยในตนเองเด็กจะพัฒนาการควบคุม ตนเอง ซึ่งทำให้ครูและเด็กเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

สรุปได้ว่าวินัยเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดระบบระเบียบแก่ชีวิตและสังคม หากไม่มีวินัยจะเกิดความขัดข้องวุ่นวายและยุ่งเหยิง ดังนั้น การเสริมสร้างวินัยให้แก่เด็กจึงมี ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในช่วงปฐมวัย เนื่องจากการบ่มเพาะเมล็ดพืชแห่ง วินัยในตัวเด็กตั้งแต่ระยะเริ่มแรก เพื่อให้วินัยหยั่งรากลึกลงอย่างมั่นคงมากขึ้น การพัฒนาวินัย นักเรียน โดยคาดหวังว่านักเรียนจะมี ความรับผิดชอบต่อตนเอง

3. พฤติกรรมของเด็กปฐมวัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเอง

พฤติกรรมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลกระทำ ทั้งในทางที่ดี ไม่ดี ถูก ผิดมี ประโยชน์ ไม่มีประโยชน์ มีประสิทธิภาพ หรือสูญเปล่า (Charles. 2002 : 2) เป็นพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเองอย่างใกล้ชิดครูที่ต้องการสร้างวินัยให้แก่เด็ก จำเป็นต้องทำความเข้าใจ พฤติกรรมของเด็ก ทั้งในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็ก พฤติกรรมที่นำไปสู่การมี วินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย และมุมมองของครูต่อพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับของเด็กเพื่อให้ครู สามารถปฏิบัติต่อเด็กได้อย่างเหมาะสม ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็ก

พฤติกรรมของเด็กที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ การรู้ว่าปัจจัยใดที่ส่ง ผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็กช่วยให้ครูเข้าใจเด็กได้ดียิ่งขึ้น (Gordon and others. 1995 : 199-204) ได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็ก ซึ่งเป็นผลจากธรรมชาติ (Nature) และการเลี้ยงดูดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านพัฒนาการ เด็กแต่ละวัยจะมีพฤติกรรมและความสามารถที่ แตกต่างกัน ครูจำเป็นต้องรู้และตระหนักถึงพัฒนาการของเด็ก เพื่อที่จะเข้าใจว่าทำไมเด็กจึง แสดงพฤติกรรม เช่นนั้น และเพื่อให้การตั้งความคาดหวังต่อพฤติกรรมของเด็กเป็นไปอย่าง เหมาะสม

4.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เวลา และกำหนดการในแต่ละวัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียนปฐมวัย มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรม ของเด็ก ทั้งในเรื่องขนาดของเฟอร์นิเจอร์ที่ใช้ การจัดแบ่งพื้นที่ ระดับของการจัดวางวัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของเด็ก จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยป้องกันปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้เช่นกัน

4.4 การจัดเวลาที่เหมาะสมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ครูต้องจัดเวลาให้เหมาะสม กับความจำเป็น และความต้องการของเด็กอย่างรอบคอบ ทั้งเวลาในการทำกิจกรรม เก็บของ และทำความสะอาด รับประทานอาหาร นอน เข้าห้องน้ำ รวมถึงรอยต่อระหว่างกิจกรรมด้วย ลำดับของกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีความคงที่เพื่อให้เด็กคาดเดาได้ว่า จะต้องทำอะไรต่อไป

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้คน บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เด็กจะรู้สึกไว้วางใจ เป็นบรรยากาศของการสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้เป็น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็ก ครูกับพ่อแม่ และครูกับครูคนอื่น ๆ ความสัมพันธ์เหล่านี้ล้วน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็กทั้งสิ้น

4.6 สิ่งอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็ก ได้แก่ สภาพอากาศ เสียง ลม แสง เหตุการณ์ในครอบครัว ความเจ็บป่วย รายการโทรทัศน์ ภาวะโภชนาการ เป็นต้น

4.7 ความแตกต่างระหว่างบุคคล เด็กแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งไม่เหมือนคนอื่น เด็กแต่ละคนมีพื้นอารมณ์ (Temperament) ซึ่งเป็นแนวโน้มในการ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ติดตัวเด็กมาตั้งแต่แรกเกิด และยังคงอยู่แม้ว่าจะ เข้าโรงเรียนแล้วก็ตาม การที่ครูรู้จักธรรมชาติหรือพื้นอารมณ์ของเด็ก ทำให้สามารถตอบสนองต่อ เด็กได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดความระมัดระวังที่จะไม่ตีตราเด็กอย่างไม่ยุติธรรมด้วย

4.8 ความต้องการด้านอารมณ์และสังคมเด็ก ๆ มีความต้องการความรัก และ การเอาใจใส่ ต้องการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ ต้องการเพื่อนและต้องการความรู้สึกปลอดภัยเด็ก ๆ จะแสดงออกเพื่อความต้องการในเรื่องเหล่านี้ ครูต้องช่วยให้เด็กรับมือกับความรู้สึกเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

4.9 อิทธิพลของวัฒนธรรม เด็กถูกหล่อหลอมด้วยความเชื่อ และวัฒนธรรมของ ครอบครัว เด็กจะแสดงพฤติกรรมตามที่ได้รับรู้มา ครูต้องมีความละเอียดอ่อนมีความ ยืดหยุ่นและไม่ตัดสินพฤติกรรมของเด็กอันเกิดจาก วัฒนธรรมของครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูในการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กปฐมวัย

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวินัยในตนเอง ให้แก่เด็กปฐมวัยการสร้าง วินัยให้แก่เด็กจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูเป็นสำคัญ (Frazee and others. 1995 : 177 ; citing Kindsvatter, Wilen and Ishler. 1996 : 691) เนื่องจากครูเป็น ผู้เลือกวิธีการ แนวทางหรือเทคนิคต่างๆมาใช้ให้เหมาะสมกับเด็ก โรงเรียน และชุมชน ทั้งนี้ บทบาทของครูในการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กปฐมวัย สรุปได้ 4 ด้าน คือ การเป็นแบบอย่าง การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้สำหรับเด็ก การดูแลเด็ก และการจัดสภาพแวดล้อม ดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่าง

คุณลักษณะของตัวแบบมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก การเป็นแบบอย่างของ ครูถือเป็นเครื่องมือในการสอนที่ดีที่สุด (Gordon and others. 1995 : 13) เนื่องจากการเรียนรู้ ส่วนมาก จะเป็นการเรียนรู้ด้วยการสังเกต หรือการเรียนรู้จากตัวแบบ ดังทฤษฎีการเรียนรู้ทาง สังคมเชิงพุทธิปัญญาของแบนดูรา (Social Cognitive Learning Theory) ซึ่งมีความคิดพื้นฐาน ของทฤษฎี (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2544 : 235-248) ดังนี้

1.1 การเรียนรู้เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน ทั้งบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม

1.2 การเรียนรู้ (Learning) แตกต่างจากการกระทำ (Performance) ความแตกต่างนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะมนุษย์อาจเรียนรู้หลายอย่าง แต่อาจไม่กระทำก็ได้ พฤติกรรมของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ พฤติกรรมสนองตอบที่เรียนรู้ซึ่งแสดงออกสม่ำเสมอ พฤติกรรมที่เรียนรู้แต่ไม่เคยแสดงออกเพราะไม่เคยเรียนรู้จริงๆ

1.3 พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะไม่คงตัวอยู่เสมอ เพราะสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กช่วงปฐมวัย เป็นช่วงที่เด็กสามารถเรียนรู้ทักษะและพฤติกรรมทางสังคมที่นำไปสู่การมีวินัยในตนเอง ได้แก่ การพึ่งตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง การเห็นใจ เข้าใจ ร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ การปฏิบัติตามมารยาทสังคม และการมีพฤติกรรมแบบร่วมมือ (Gordon and others. 1995 : 214-216) ครูควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเอง ให้แก่เด็ก ๆ ดังนี้

- 2.1 การจัดประสบการณ์เพื่อให้เด็กเรียนรู้ที่จะพึ่งตนเอง
- 2.2 การจัดประสบการณ์เพื่อให้เด็กเรียนรู้ที่จะเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.3 การจัดประสบการณ์เพื่อให้เด็กเรียนรู้ที่จะร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น
- 2.4 การจัดประสบการณ์เพื่อให้เด็กเรียนรู้ที่จะแสดงออกทางอารมณ์อย่าง

เหมาะสม

3. การดูแลเด็ก

การพัฒนาวินัยในตนเองของเด็กมีรากฐานมาจากทักษะของเด็กที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสิ่งแวดล้อม กระบวนการในการพัฒนาวินัยในตนเองของเด็กจึงเป็นกระบวนการสร้างภาพพจน์ของตนในทางที่ดี ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กก้าวผ่านขั้นต่าง ๆ ในการพัฒนาทางด้านบุคลิกภาพ ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริคสัน (Psychosocial) ซึ่งกล่าวถึงความขัดแย้งทางอารมณ์และสิ่งที่เกิดขึ้น ในแต่ละช่วงพัฒนาการปกติของมนุษย์ ซึ่งทำให้เด็กมีโอกาสตัดสินใจเพื่อสร้างบุคลิกภาพของตนซึ่ง (ลิทโซว์ และคนอื่น ๆ. 2548 : 19-35) ได้นำเสนอพัฒนาการ 3 ขั้นแรก ซึ่งอยู่ในช่วงปฐมวัย ดังนี้

3.1. ความไว้วางใจ / ไม่ไว้วางใจ (Trust / Mistrust) อายุ 0-1 ปี ปัญหาในการสร้างความไว้วางใจในตนเองและผู้อื่น เป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเด็ก ความไว้วางใจนี้เป็นพื้นฐานหนึ่งในการเรียนรู้และดำรงชีวิตเป็นขั้นตอนแรกสุดของการสร้างบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตามไม่มีสูตรตายตัวว่าจะพัฒนาความไว้วางใจตนเองและผู้อื่นให้เกิดขึ้นได้อย่างไร เพราะถ้าจะไว้วางใจหรือ ไม่ไว้วางใจ เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เด็กแต่ละคนได้รับต่าง ๆ กันไป แต่อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับเด็ก คือการส่งเสริมจากผู้ใหญ่ประสบการณ์ที่เด็กได้รับจากบุคคลสำคัญที่ใกล้ชิดจะเป็นตัวกำหนด ตำแหน่งระหว่างความ

ไว้วางใจและไม่ไว้วางใจที่เด็กมีต่อบุคคลอื่น ถ้าเด็กได้รับประสบการณ์ที่น่าไว้วางใจมาตลอด จะมีทัศนคติและแนวคิดที่เต็มไปด้วยความมั่นใจ ไว้วางใจตนเองและผู้อื่น เด็กกลุ่มนี้จะจัดการกับโลกภายนอกด้วยความมั่นคงทางใจ เด็กจะพัฒนาบุคลิกภาพทางจิตวิทยาในลักษณะความไว้วางใจ และแสดงออกในลักษณะของผู้ที่มีความน่าไว้วางใจด้วย ถ้าเด็กได้รับประสบการณ์ที่คนเลี้ยงไม่ตอบสนองความต้องการ เด็กจะสงสัยและไม่ไว้วางใจในปฏิกริยาของคนเลี้ยง มีทัศนคติในทางที่ไม่ไว้วางใจ และเคลือบแคลงต่อตนเองและโลกภายนอก โดยมีพัฒนาการต่อไปนี้ ได้แก่

3.2 การพึ่งตนเอง / ความสงสัยในตนเอง (Autonomy / Doubt) อายุประมาณ 1-3 ปี การต่อสู้วิกฤติในขั้นพัฒนาการนี้ก็เพื่อ ให้เด็กรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมตนเองได้ พัฒนาการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น เมื่อเด็กสร้างความไว้วางใจตนเองและผู้อื่นได้แล้ว เด็กในวัย 2 ขวบ มักมีพฤติกรรมที่แสดงความเป็นอิสระ และแสดงความสามารถที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ เด็กมักจะสำรวจและขยายขอบเขตการสำรวจกว้างออกทีละน้อย ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เด็กพึ่งตนเองหรือมีความสงสัยในตนเอง ได้นั้นอยู่ที่การช่วยเหลือของผู้ใหญ่ และประสบการณ์จากช่วงที่ผ่านมาในช่วงนี้ เด็กจะต้องควบคุมร่างกายของตนเองและความรู้สึกกลัวให้ได้ก่อน จึงจะพึ่งตนเองได้และพัฒนาการในขั้น ความไว้วางใจ / ไม่ไว้วางใจ ของเด็กเป็นไปในทางบวก เด็กจะรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้ใหญ่ และแน่ใจว่าผู้ใหญ่จะช่วยให้เขาเป็นตัวของตัวเองได้เช่นกัน การที่เด็กจะพัฒนาไปอยู่ในตำแหน่งของการพึ่งตนเองหรือความสงสัยในตนเอง ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์เพียงครั้งเดียว แต่เกิดจากพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนเป็นแบบแผนของประสบการณ์ ในที่สุดจะรู้สึกว่าเขาควบคุมสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเองได้ เขาสามารถทำงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง และจะก้าวไปสู่ตำแหน่งปลายสุดของการพึ่งตนเองได้ ถ้าเด็กมีประสบการณ์ว่าตนไม่ประสบความสำเร็จไม่เป็นที่ชื่นชมซ้ำ ๆ อยู่เสมอก็จะเริ่มรู้สึกว่าตนเองอ่อนแอ พึ่งตนเองไม่ได้เด็กจะเกิดความสงสัยว่าตนจะทำอะไรตามลำพังได้หรือไม่ ซึ่งเด็กจะเคลื่อนไปสู่ตำแหน่งปลายสุดของความสงสัยในตนเอง

3.2 ความริเริ่ม / ความละอาย (Initiative / Guilt) อายุ 3-6 ปี เด็กมีความพร้อมที่จะทำกิจกรรมตามลำพัง เป้าหมายของการพัฒนาการขั้นนี้ คือ ความรู้สึกที่ตนมีจุดมุ่งหมายเด็กวัยนี้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และต้องการคำแนะนำจากผู้ใหญ่ เมื่อเด็กมีการพัฒนาการทางร่างกายและปัญญามากขึ้น เด็กก็จะรู้สึกว่าตนมีพลังความสามารถมากขึ้น และทำกิจกรรมใหม่ ๆ ได้มากขึ้นด้วย เด็กจะยุติการเล่นที่ไม่มีจุดหมาย เริ่มสนใจกิจกรรมที่มีเป้าหมายบางอย่างและเริ่มแผนที่จะให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย แต่การกระทำก็ยังมีจุดหมาย การเล่นของเด็กวัยนี้ไม่ใช่การเล่นตามลำพังเพื่อเรียนรู้ผ่านการสัมผัส แต่เป็นการเล่นกับกลุ่มเพื่อนซึ่งเด็กจะได้เรียนรู้ว่า เป้าหมายของเขาอาจไม่ตรงกับเป้าหมายและแผนการของคนอื่น โดยปัจจัยที่กำหนดพัฒนาการในขั้นนี้คือการส่งเสริมจากผู้ใหญ่ พัฒนาการที่ผ่านมา โอกาสที่ได้รับจากทางบ้าน โรงเรียน และชุมชน ตลอดจนอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนเด็กยังคงต้องการ การยอมรับและการช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ ถ้าผู้ใหญ่ช่วยให้เด็กเรียนรู้ที่จะจัดการความต้องการในการใช้อำนาจให้สมดุลกับการให้ความร่วมมือกับกลุ่มเพื่อน ในการเล่นก็เท่ากับช่วยให้เด็กค้นพบความริเริ่มและความเป็น

ผู้นำ ถ้าผู้ใหญ่ปิดกั้นความรู้สึกนึกคิดและแนวคิดใหม่ ๆ ของเด็กจะทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ของเขาเป็นสิ่งผิด และเด็กก็จะเกิดความรู้สึกผิดด้วย

โดยสรุป ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการดูแลเด็กให้เติบโตไปทิศทางที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ดังนั้นครูที่ต้องการสร้างวินัยในตนเองของเด็ก ให้งอกงามได้อย่างเต็มที่จะมีบทบาทด้านการดูแลเด็ก ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก การสร้างวินัยในตนเองไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว ต้องเริ่มต้นจากความรักที่เด็กมีต่อครู ไปจนกระทั่งเป็นความผูกพันและเคารพรักครูจึงสร้างความสัมพันธ์ ที่แน่นแฟ้นกับเด็ก เมื่อเด็กและครูรักใคร่ผูกพันกันดี เด็ก ๆ จะยึดเอาคำตักเตือนของครูมาเป็นความรู้สึกของตนเอง กล่าวคือ แทนที่เด็กจะโกรธเมื่อครูเตือน เด็กที่รักครูจะไม่รู้สึกเช่นนั้น เด็กจะรู้สึกว่าเป็นตนเองและครูอยู่ฝ่ายเดียวกัน เด็กจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ตนทำไม่เหมาะสมจริง ๆ และใช้คำเตือนของครูเตือนตนเองในโอกาสต่อไป หมายความว่าคำเตือนของครูกลายเป็นส่วนหนึ่งที่เด็กใช้เตือนตนเองในอนาคต ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของวินัยในตนเองของเด็ก ทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะอดทน อดกลั้น หักห้ามใจตนเอง เช่น เด็กไม่ยอมเก็บของเล่น แต่จำที่ครูอบรมสั่งสอนได้ว่าเล่นแล้วต้องเก็บ เมื่อชั่งน้ำหนักกระหว่าง ความขี้เกียจเก็บ กับการที่ทำให้ครูที่ตนรัก เสียใจเด็กจะตัดสินใจเก็บของ เป็นต้น ในทางตรงข้ามถ้าไม่มีความผูกพันกันเป็นอย่างดี เด็กจะไม่มีความรู้สึกว่าอยู่ข้างเดียวกับครู ดังนั้นไม่ว่าครูจะอบรมสั่งสอน หรือเตือนสักเท่าไร เด็กก็จะไม่เอาสิ่งที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาเป็นความคิดของตน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ครู คือ ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสมแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เน้นว่าคนต้องเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ถ้าเราพัฒนาคนได้สำเร็จ การพัฒนาด้านอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นตามมา หรืออาจกล่าวในอีกทำนองหนึ่งได้ว่าการพัฒนาทุกอย่างจะสำเร็จถ้าคนได้รับการพัฒนาและนำความรู้ ทักษะ ความคิด และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปแก้ปัญหา และพัฒนาความรู้ใหม่ ขึ้นมาอย่างไม่หยุดยั้ง การพัฒนาคนจะสำเร็จไม่ได้เด็ดขาดถ้าครูและวิชาชีพครูไม่ได้รับการพัฒนา และยกย่อง

กิติมา ปรีดีติติก (2546 : 117) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญประสบการณ์ให้กับครูในองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไพพรรณ ศุภรัตน์ชัย (2548 : 59) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูเพื่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธรินธร นามวรรณ (2548 : 1 - 2) ได้ให้ความหมายของความมุ่งหมายในการพัฒนาครูไว้ดังนี้เป็นวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูในองค์การเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าอันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคลและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายการพัฒนาครู สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการ หรือวิธีการเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การตามจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของความมุ่งหมายของการพัฒนาครู

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สนอง เครือมาก (2549 : 1074) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ อันได้แก่ การพัฒนาคนในการเข้าทำงานใหม่ หรือก่อนการลงมือทำงาน หรือการพัฒนาครูก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งก่อนแต่งตั้ง

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสต์ สายประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ (2547 : 210) ได้ให้ความมุ่งหมายที่จำเป็นในการที่ต้องพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถและมีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไปและเกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่

3. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่ก็ตาม

4. ความต้องการที่จะพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพและท่าทีในการทำงาน
สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการทุกวิถีทางที่จะทำให้ครูในหน่วยงานหรือองค์กรได้รับการพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยการใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู

ในการพัฒนาครูได้มีผู้ให้หลักการในการพัฒนาไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 180 - 184) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครู

1. ใช้วิธีไปศึกษาดูงานพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

2. การปฐมนิเทศ
 3. การให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว
 4. การฝึกงานต่อจากการศึกษาทฤษฎี
 5. การฝึกอบรบระยะสั้น
 6. การส่งไปเรียนต่อในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย
- พนัส หันนาคินทร์ (2549 : 132 - 133) ได้ให้หลักการในการพัฒนาครูสรุปได้

ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงาน

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของ
2. การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตั้งแต่เกิดจนตาย
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่ต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น
5. ระบบโรงเรียนควรถือว่า การพัฒนาครูนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลระยะยาว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548 : 174 - 176) ได้ให้หลักการพัฒนาครูไว้

6 ประการดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนาในการจัดโครงการพัฒนาครูใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่จะเข้าร่วมการพัฒนาว่ามีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาครูหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้วย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาครูล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครูประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูจะต้องสร้างความพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียตั้งแต่แรกที่มีการพัฒนาโดยการชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าว จิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจ มีความต้องการ มีความสนใจ และยอมรับ แล้วยอมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาครูนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอสามารถดำเนินการได้หลายวิธี

- 2.1 การเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อไม่ให้เกิดความจำเจซ้ำซากจนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

- 2.2 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับการพัฒนาครู

- 2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตรเป็นกันเองและสนุกสนานรื่นเริงพอสมควร มิใช่บรรยากาศที่เคร่งขมึนตึงเครียดจนเกิดความอึดอัดในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาพการณ์แสดงออก วิธีการที่จะเสริมสร้างการ
แสดงออกของครุคดำเนินการได้โดย

3.1 การป้อนคำถามหรือการตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้รับ
การพัฒนาตอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นแล้วให้ผู้เข้ารับ
การพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์โดยการกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนา
แต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา ดำเนินการ
โดยการแจกเอกสารแนะนำแนวทางหรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อน
ล่วงหน้าหรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสำคัญ ๆ ของหัวข้อเรื่องนั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนา
พัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนามักปรากฏเสมอว่า
โครงการพัฒนาครุคที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่นั้น ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนา
ส่วนมากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะดำเนินการพัฒนา หรือแต่ละคนเข้าใจในเรื่องเดียวกัน
ไปคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ทั้งในการจัดการพัฒนาและการสรุปผลที่ได้จากการ
พัฒนาแต่ละข้อดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจในทุก ๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่
จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย

วิธีสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาขึ้นมีหลายวิธีการ เช่น

5.1 โดยการอธิบายโดยเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัว
เรื่องที่น่ามาพัฒนาว่ามีอะไรบ้างจะทำให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาเล็งเห็นความสำคัญ

5.2 ความสนใจและพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าใจ
ถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.3 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ
ให้เข้าใจเสียตั้งแต่เริ่มแรกหากมีผู้เข้ารับพัฒนามีปัญหาและข้อสงสัยใด ๆ ควรอธิบายให้เป็นที่
เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. การกล่าวเน้นหรือย้ำประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เป็นการช่วยชี้นำให้ผู้เข้ารับ
การพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ สมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ
อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ดังนั้น การเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลัก
สำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาครุค ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบ
ผลสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไรก็ตามการเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อทุกวรรคตอนจนทำให้
เกิดความสับสนวุ่นวาย

สอง เครื่องหมาย (2549 : 1075) ได้สรุปหลักการพัฒนาครุคมีแนวทางการดำเนินการ
ดังนี้

1. การฝึกอบรมได้แก่การที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมครุคตามหลักสูตรต่าง ๆ

ให้กับครูของตนเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมแต่ครูเข้าอบรมร่วม

2. การให้ครูไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาโดยใช้กระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง โดยการศึกษาคู่มือ ประชุมสัมมนา ศึกษานอกเวลา
5. การพัฒนาที่มงาน หรือพัฒนาองค์การ คือการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ทั้งองค์การ

จากการศึกษาหลักการพัฒนาครู สรุปได้ว่า การพัฒนาครูในกระบวนการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

3. แนวทางในการพัฒนาครู

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนานักเรียน ครูมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในกระบวนการนี้ ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาครูในการดำเนินงานจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ผู้สอนต้องนำมาประยุกต์ใช้ วิธีการพัฒนาครูเพื่อตอบสนองการจัดการเรียนจึงมีความสำคัญ นักการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูไว้หลายแนวทางดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549 : 22 - 23) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูควรดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่
2. จัดให้มีการบริการด้านการสอน
3. จัดให้ครูใหม่สังเกตการสอนครูอาวุโส
4. การสังเกตการสอนในชั้นไม่ใช้การจับผิด
5. ให้ครูได้เยี่ยมดูการสอน
6. เปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอน
7. กลุ่มโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันด้านการเรียนการสอน
8. จัดให้มีสัปดาห์ความก้าวหน้าทางวิชาการ
9. จัดอธิปรายกลุ่มย่อย ตามความสนใจของครู
10. จัดอบรมภาคฤดูร้อน
11. ส่งครูเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เมื่อมีกำลังและโอกาส
12. การรับวารสารเอกสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า
13. แนะนำให้ครูสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ
14. ให้คำปรึกษาหารือทางด้านส่วนตัวและวิชาการแก่ครู
15. สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นแก่ครู
16. ส่งเสริมครูในการเขียนบทความทางวิชาการ
17. จัดรายการครูเล่าสู่กันฟังหรือเขียนสู่กันอ่าน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548 : 278 - 279) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูไว้

ดังนี้

1. การจัดอบรมเพิ่มเติม
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาดูงาน
4. การให้ศึกษาเอกสารและคู่มือ
5. การบรรยายหรือให้ความรู้พิเศษ

จักรินทร์ ผุดผ่อง และคนอื่น ๆ (2547 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครู ดังนี้

1. วิธีการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (On The Job Study) เป็นการปฏิบัติงานที่ง่ายและสะดวกเป็นการสอนงานโดยการปฏิบัติงานจริงโดยการจัดทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้

2. วิธีปฐมนิเทศ จัดขึ้นสำหรับผู้เข้ารับการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดองค์กรของหน่วยงานนั้น ๆ ให้รู้จักสถานที่ต่าง ๆ

3. วิธีการทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยไปพราง ๆ ก่อนวิธีนี้ใช้ในวงการเทคนิคโดยให้ผู้เข้าทำงานใหม่คอยเป็นลูกมือช่วยเหลือผู้ที่ทำงานอยู่เดิมเป็นการเรียนรู้งานไปในตัว

4. วิธีการฝึกงานจากการศึกษาภาคทฤษฎี คือ เมื่อเรียนทฤษฎีไปแล้วระยะหนึ่งจะมีการฝึกงาน ในระยะที่มีการฝึกงานก็จะมีกรณีปัญหาที่ประสบขณะที่ทำงาน

5. วิธีการฝึกระยะสั้น เมื่อหน่วยงานใดขาดคนทำงานอย่างกะทันหันต้องแก้ไขโดยวิธีฝึกระยะสั้นให้กับคนงานหรือผู้ที่เข้าทำงานใหม่ก่อนจะบรรจุเข้าทำงาน

6. วิธีการให้ศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนไปรับการศึกษา คือ การอนุญาตให้คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานอื่นหรือสถานศึกษาต่าง ๆ ในตอนบ่ายหรือค่ำ

7. วิธีไปศึกษาใหม่หรือไปศึกษาต่อเพิ่มเติม วิธีนี้เป็นการเพิ่มวุฒิให้แก่ครู หรือผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเพราะวิชาการต่าง ๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ

8. การแสดงนิทรรศการทางวิชาการ คือการจัดนิทรรศการแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของครู

9. ส่งครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ในสาขาที่ตรงกับความต้องการครูในหน่วยงาน

10. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่ ครู เป็นวิธีการที่นิยมแพร่หลายมาก

จันทร์ณี สงวนนาม (2548 : 1) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาครูได้ 3 วิธีการดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสติปัญญาให้แก่ครู ต้องใช้เวลานานและลงทุนสูง

2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ใช้ระยะเวลาสั้น บางครั้งอาจจัดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือความต้องการจำเป็น

3. การพัฒนาในงานเป็นการพัฒนาครูในหน่วยงานโดยผู้บังคับบัญชา จะใช้กระบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีรูปแบบอยู่หลายวิธี เช่น การมอบหมายงาน การสอนงาน การเสนอแนะ การขยายปริมาณงาน การเพิ่มคุณภาพงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจ หน้าที่การให้รักษาราชการแทน การหมุนเวียนงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ประยูร ศรีประสาธน์ (2548 : 76) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมและการพัฒนา
2. การดูงาน
3. การโยกย้าย
4. Coaching Counseling
5. ศูนย์ความรู้ทางวิชาการ ทุนการศึกษาการวิจัย
6. ทุนระดับปริญญาโท
7. กิจกรรมโครงการ 5 ส.
8. การปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา
9. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาครูสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการทุกวิถีทางที่จะทำให้ครูในหน่วยงานหรือองค์กรได้รับการพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยการใช้เทคนิค และวิธีการที่หลากหลายนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนา

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Groups)

1.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม

อ้อมเดือน สดมณี (2550 : 48) ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงประเด็น หรือ แนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งโดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 – 10 คน ซึ่งมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้

นิตา ชูโต (2551 : 183) ใช้คำว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group interview) แทนคำว่า การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยให้ความหมายว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม หมายถึง การสัมภาษณ์ที่กระทำกับคนกลุ่มเล็กประมาณ 6 – 8 คน เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะโดยใช้เวลาสั้น ๆ ประมาณ ½ - 2 ชั่วโมง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (2553 : 52) ได้ให้ความหมายไว้ในแนวทางเดียวกันว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวาง ละเอียดลึกซึ่ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 – 10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยสรุป การสนทนากลุ่ม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสร้างแนวคิดและแสดงประเด็น หรือ แนวทางการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ มีความกว้างขวางละเอียดลึกซึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนและเป็นกระบวนการ

1.2 ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

ประเด็นสำคัญของการสนทนากลุ่มอยู่ที่ การอภิปรายถกเถียง (Discussion) เพื่อหาข้อยุติหรือมติร่วมกัน การสนทนากลุ่มจึงให้ประโยชน์ในเรื่องของ

1.2.1 การศึกษาความคิดเห็น ทักษะคิด ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อและ

พฤติกรรม

1.2.2 การกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ

1.2.3 การกำหนดคำถามต่าง ๆ ที่ใช้ในแบบสอบถาม

1.2.4 การค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ

หรือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำคำตอบจากการสนทนากลุ่มไปอธิบายเสริมเพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น

1.2.5 การประเมินผลโครงการต่าง ๆ

1.2.6 การศึกษานำร่อง (Pilot study) เพื่อเป็นแนวทางในการทำกรณีศึกษา (Case study) ต่อไป

1.2.7 การประเมินผลทางธุรกิจ

1.3 ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

1.3.1 คำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มที่ผู้ให้ข้อมูลมีหลายคนนั้น เป็นคำตอบที่ได้จากการถกประเด็นซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นการกลั่นกรองแนวคิดและเหตุผล โดยไม่มีการตีประเด็นผิดไปเป็นอย่างอื่น

1.3.2 การสนทนากลุ่ม เป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะกลุ่มมากกว่าการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว จึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการสนทนาระหว่างผู้ดำเนินการและสมาชิกในกลุ่มหลาย ๆ คนพร้อม ๆ กัน ซึ่งช่วยลดสภาวะการณ์เขินอายออกไป ทำให้สมาชิกกลุ่มกล้าพูดกล้าคุย และกล้าแสดงความคิดเห็นส่วนตัว

1.3.3 การสนทนากลุ่มสามารถมีปฏิริยาโต้ตอบกันได้ ทำให้ได้ข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.4 ได้รายละเอียดที่สามารถตอบคำถามประเภท ทำไม และอย่างไรได้อย่างลึกซึ้ง

1.3.5 ประหยัดเวลาและงบประมาณ

1.4. ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1.4.1 ถ้าในการสนทนากลุ่ม มีผู้ร่วมสนทนาเพียงไม่กี่คนที่แสดงความคิดเห็น อยู่ตลอดเวลา จะทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นเพียงความคิดเห็นของคนส่วนน้อยเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องระวังไม่ให้มีการผูกขาด การสนทนาขึ้น

1.4.2 พฤติกรรมบางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เป็นที่ยอมรับในชุมชน อาจไม่ได้รับการเปิดเผยในกลุ่มสนทนา ในกรณีนี้ควรใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัวจะดีกว่า

1.4.3 ถ้าผู้ดำเนินการสนทนาไม่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี คุณเกมไม่ได้ การสนทนาจะไม่ราบรื่น ไม่สามารถจับประเด็น และสรุปได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม

1.4.4 ถ้ากำหนดประเด็นไม่ชัดเจน จะทำให้ยากต่อการสร้างแนวคำถาม

1.4.5 คำถามต้องมีการเรียบเรียงอย่างดีตามลำดับ ไม่ซับซ้อน

1.4.6 หากเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันมาก จะทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเกิดการผูกขาดข้อมูลได้

1.5. ขั้นตอนในการสนทนากลุ่มในการทำวิจัย

1.5.1 กำหนดปัญหาหรือหัวข้อรวมทั้งคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้เหมาะสม และควรจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม หรือสาธารณชน มิใช่เรื่องส่วนตัวหรือส่วนบุคคล

1.5.2 กำหนดประชากรเป้าหมายในการวิจัย และออกแบบกลุ่มตัวอย่าง เพื่อร่วมสนทนากลุ่มให้เหมาะสมกับเรื่องและหัวข้อวิจัย จึงควรจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous)

1.5.3 ตัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม

1.5.4 วางแผนเรื่องระยะเวลา และตารางเวลา

1.5.5 สร้างแนวคำถาม (Guideline) สำหรับการสนทนา และกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ดำเนินการสนทนา (Moderator) ทั้งสองประการนี้จะต้องสอดคล้องกับหัวเรื่องและคำถามในการวิจัยและสอดคล้องเกี่ยวข้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างหรือสาธารณชนด้วย สำหรับแนวคำถาม ควรเรียงคำถามจากคำถามที่เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปเบา ๆ ง่ายต่อการเข้าใจ และสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกัน ระหว่างนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมสนทนา แล้วจึงวกเข้าสู่คำถามหลักของประเด็นที่ทำการศึกษา แล้วสุดท้าย จบลงด้วยคำถามเบา ๆ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศในวงสนทนา และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในช่วงท้ายอาจเติมคำถามเสริมเข้าไปได้ แต่ต้องเป็นคำถามสั้น ๆ อาจเป็นคำถามที่ไม่ได้เตรียมมาก่อน แต่เป็นคำถามที่เกิดขึ้นในระหว่างการสนทนา

1.5.6 ทดสอบแนวคำถามที่ตั้งขึ้น

1.5.7 ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จัดบันทึกการสนทนา (Note taker) และผู้ช่วยทั่วไป (Assistant)

1) ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ต้องสร้างบรรยากาศในการสนทนา และควบคุมเกมได้เป็นอย่างดี ให้เกิดความเป็นกันเองมากที่สุด ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องไม่แสดงความคิดเห็นของตนเอง ควรจะปล่อยให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อิสระเสรีและเป็นธรรมชาติมากที่สุด ผู้ดำเนินการสนทนาที่ดีจะต้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

2) ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker) จะต้องอยู่ร่วมตลอดเวลา และควรทำหน้าที่ในการจดบันทึกเพียงอย่างเดียว ไม่ควรร่วมสนทนาด้วย เพราะจะทำให้การจดบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน และจะต้องเป็นผู้ถอดเทปด้วยตนเอง เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่ได้บันทึก และเนื้อหาสาระในเทปที่ตรงกัน

3) ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) มีหน้าที่คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และเปลี่ยนเทปขณะที่กำลังดำเนินการสนทนา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา และผู้จดบันทึก เพื่อให้แต่ละคนทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

1.5.8 คัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1.5.9 การจัดการเพื่อเตรียมการทำสนทนากลุ่ม ได้แก่ การเตรียมสถานที่ กำหนดวัน เวลา และจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องบันทึกเสียง สมุด ดินสอ เครื่องดื่ม อาหารว่าง เป็นต้น

1.5.10 จัดการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อเชิญชวนมาร่วมการสนทนาให้ได้และการดำเนินการสนทนาในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม งานในขั้นนี้เทียบได้กับการเก็บข้อมูลภาคสนามในการวิจัยแบบอื่น

1.5.11 จัดการข้อมูล เป็นการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการสรุปเอาเฉพาะสาระสำคัญเพื่อประโยชน์เฉพาะบางอย่างก็ได้ และควรทำการวิเคราะห์ร่วมกันหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการอภิปรายร่วมกัน ถ้ามีความเห็นไม่ตรงกันควรกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ แล้วกลับมาอภิปรายด้วยกันอีก

1.5.12 การเขียนรายงานการวิจัยโดยรวมของของทั้งโครงการ ควรเริ่มต้นโดยการเขียนเค้าโครงเรื่องก่อนแล้วเขียนผลการศึกษแยกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหัวข้อของแนวคำถามโดยพรรณนาในเชิงอธิบาย หรืออาจเขียนเป็นบทความทางวิชาการอย่างเต็มรูปแบบ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเจตจำนงของนักวิจัย

1.6. องค์ประกอบในการสนทนากลุ่ม

1.6.1 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ผู้ดำเนินการสนทนามีหน้าที่ในการนำสนทนากลุ่ม กระตุ้นให้ทุกคนภายในกลุ่มพูดคุย แลกเปลี่ยน และออกความคิดเห็นในแต่ละประเด็นคำถาม รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในการสนทนาผู้ดำเนินการสนทนาควรเป็นผู้มีบุคลิกดี มีอารมณ์ดี เป็นผู้ฟังที่ดี มีความจำเริญและไหวพริบดี เป็นผู้ชักชวนผู้เข้าร่วมสนทนาให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่แสดงความคิดเห็นของตนเอง อีกทั้งรู้ถึงเรื่องราวที่มาของเรื่องที่ศึกษาเป็นอย่างดี รู้ถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ และถ้าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับหัวข้อของการวิจัยก็

จะยังมีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้ดำเนินการสนทนาเป็นตัวนักวิจัยเจ้าของโครงการเองจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นในการเจาะประเด็นคำถาม และการยืดหยุ่นแนวคำถาม ซึ่งต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

- 1) คุณสมบัติที่พึงปรารถนาของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม มีดังนี้
 - 1.1) ความสุขุมเยือกเย็น
 - 1.2) มีหน้าตา บุคลิกที่ “รับแขก”
 - 1.3) นับถือและยอมรับผู้อื่นด้วยความจริงใจ
 - 1.4) แสดงลักษณะของความเป็นคนอบอุ่น และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 - 1.5) มีทักษะในการพูดและเข้ากับคนอื่นได้ดี
 - 1.6) เป็นผู้ฟังที่ดี
 - 1.7) มีความกระตือรือร้นเป็นนิจ
 - 1.8) ตระหนักในกิริยาท่าทางของตนเสมอ
 - 1.9) วางตัวให้เหมาะสม ไม่วางตัวให้เป็นที่น่าเกรงขาม และไม่ทำให้ผู้อื่น

รู้สึกด้อย

- 1.10 เข้ากับผู้อื่นได้ดี
- 1.11 ความสามารถในการจับประเด็น จับใจความได้ดี ดีความได้ถูกต้อง
- 2) นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมและกลวิธีที่เหมาะสมสำหรับผู้ดำเนินการ

สนทนา ดังนี้

- 2.1) กระตุ้นให้ผู้ร่วมในวงสนทนาพูดโต้ตอบกันเอง มากกว่าพูดกับ

ผู้ดำเนินการ สนทนา

- 2.2) รู้ว่าเมื่อไรควรชักต่อ และเมื่อไรควรใช้ความเงียบให้เป็นประโยชน์

- 2.3) ชักถามต่อโดยไม่ชี้้นำคำตอบ หรือแนวทางที่จะตอบคำถาม

- 2.4) สามารถแสดงความไม่เข้าใจของตนให้ผู้ร่วมสนทนาได้ โดยไม่

จำเป็นต้องพูด (ใช้ภาษาท่าทางที่เหมาะสมบอกความไม่เข้าใจของตน)

- 2.5) ให้ความสนใจในสิ่งที่ผู้ร่วมสนทนาพูด เพื่อชักจูงให้คนอื่นในกลุ่ม

สนใจด้วย (แสดงความสนใจเพื่อตึงดูตให้ผู้อื่นในกลุ่มสนใจด้วย)

- 2.6) มีความไวต่อภาษาท่าทางที่ผู้ร่วมสนทนาในกลุ่มแสดงออก

- 2.7) ไม่ด่วนสรุปว่าสิ่งที่ผู้ร่วมสนทนาบอก คือสิ่งที่เขาหมายความว่าตามนั้น

จริง ๆ

- 2.8) กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

หลากหลายด้วยความจริงใจ

- 2.9) กระตุ้นอย่างสุภาพให้คนไม่ค่อยพูด ได้พูด และให้คนที่พูดมาก ๆ

เงียบลงบ้าง

- 2.10) แสดงความนุ่มนวล แต่มั่นคงในจุดยืน แสดง “อาการวางเฉยอย่าง

เป็นวิชาการ” (ไม่มีอคติ ไม่มีพิรุณ) รวมทั้ง “ความเห็นอกเห็นใจ อย่างเข้าใจ” แต่ไม่เข้าข้าง

- 2.11) ให้ออกาสผู้ร่วมสนทนาพูดเสมอ แต่ให้อยู่ในประเด็น
- 2.12) ทำใจไว้ก่อนว่า สิ่งที่คาดไม่ถึงอาจเกิดขึ้นได้เสมอ เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับสิ่ง เหล่านั้น ให้คาดล่วงหน้าว่าสิ่งที่คาดไม่ถึงจะมีอะไรบ้าง
- 2.13) พร้อมทั้งจะปรับกลวิธีทันทีที่เห็นว่า วิธีดำเนินการสนทนาที่เป็นอยู่นั้น ไม่ได้ผลหรือไม่สามารถเจาะถึงข้อมูลในส่วนลึกได้
- 2.14) นำเทคนิคอื่นมาใช้เสริม เมื่อเห็นว่าผู้ร่วมสนทนาไม่สามารถตอบคำถาม ตรง ๆ ได้

ผู้ดำเนินการสนทนา จะต้องเป็นผู้ที่รักและชอบการพูด และคุยกับผู้สนทนา สนใจในเรื่องราว ต่าง ๆ ให้ความสำคัญและใช้เวลาในการเก็บข้อมูล รวมทั้งรู้ลึกว่ามีเกียรติที่จะได้พูดคุยกับผู้สนทนาเหล่านั้น และเชื่อว่าการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ เป็นประสบการณ์ที่คุ้มค่าในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้เวลาในการพูดคุยสนทนาด้วยกัน เพราะถ้าถามคำถามไม่เข้าเรื่อง คำตอบที่ได้ก็คงไม่เข้าเรื่องเช่นเดียวกัน

1.6.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker) ผู้จดบันทึกการสนทนามีหน้าที่ในการทำหน้าที่นั่งของคนในกลุ่ม และจดบันทึกการสนทนา เพื่อนำบันทึกการสนทนาดังกล่าวมาใช้เป็นต้นฉบับถอดเป็นบทสนทนาต่อไปจากเทปบันทึกเสียงที่ใช้บันทึกรายละเอียดการสนทนาตลอดจนบันทึกบรรยากาศและการเคลื่อนไหวภายในกลุ่มอย่างละเอียดที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ ระหว่างที่การสนทนากำลังดำเนินอยู่จำนวนผู้จดบันทึกการสนทนาในกลุ่ม 1 กลุ่ม จะมีมากกว่า 1 คนก็ได้ ขึ้นอยู่กับความต้องการ แต่โดยปกติมักจะใช้ผู้จดบันทึกเพียงหนึ่งคนซึ่งจะเป็นผู้ถอดเทปการสนทนาด้วย การจดบันทึกการสนทนาไม่จำเป็นที่จะต้องจดทุกคำพูด แต่จดลำดับว่าใครพูดก่อนใครพูดหลัง และคำพูดแรกของคนที่พูด ซึ่งการจดบันทึกลักษณะนี้จะช่วยให้การถอดเทปสะดวกขึ้นอย่างมาก เพราะในการถอดเทปบันทึกเสียงผู้จดบันทึกไม่สามารถที่จะช่วยให้การถอดเทปสะดวกขึ้นอย่างมาก เพราะในการถอดเทปบันทึกเสียงผู้จดบันทึกไม่สามารถที่จะแยกเสียงของผู้สนทนาได้ทุกคน และควรถอดเทปออกมาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน คำต่อคำ ห้ามตกแต่ง ปรับแก้ และต้องไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองที่ถือเป็นข้อสรุปลงไปด้วย เพราะข้อมูลเหล่านี้จะต้องนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์และอ้างอิงคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์คำต่อคำ

1.6.3 ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) ผู้ช่วยมีหน้าที่ดูแลเรื่องทั่วไปที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม อุปกรณ์การสนทนา กลุ่ม คอยให้บริการความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา เช่น การจัดหาของ ขบเคี้ยวและเครื่องดื่ม และเป็นผู้ป้องกันกลุ่มจากการถูกรบกวนโดยบุคคลภายนอก ซึ่งมักเกิดขึ้นบ่อยในการจัดสนทนา กลุ่ม เพราะจะมีผู้คนที่รู้จักกับผู้เข้าร่วมสนทนาอาจแวะมาเยี่ยมเยียนและเข้ามาฟังการสนทนาหรือจากเหตุการณ์อื่น ๆ

1.6.4 กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมการสนทนา กลุ่มเป้าหมาย / ผู้เข้าร่วมการสนทนาจะเป็นใครนั้น ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ศึกษาหรือคำถามในการวิจัยเป็นหลัก ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมสนทนา นั้นควรมีลักษณะร่วมกันบางประการต่อประเด็นที่ต้องการศึกษา หรือควรมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด (Homogeneous) มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นที่ต้องการศึกษามากที่สุด โดยทั่วไปจะเลือกจากกลุ่มที่มีลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ

และวัฒนธรรม และมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และกลุ่มควรมีขนาดเหมาะสม โดยทั่วไป ขนาดที่พอเหมาะของกลุ่มประมาณ 6 – 8 คน

1.7. เครื่องมือในการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่สำคัญในการสนทนากลุ่ม คือ คำถาม หรือ ประเด็นคำถาม ซึ่ง คำถามหรือประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนานั้นขึ้นอยู่กับคำถามในการวิจัยว่า ต้องการทราบ ข้อมูลอะไร โดยในการสนทนากลุ่มนั้นสามารถกำหนดประเด็นคำถามหรือแนวคำถามได้ 2 ลักษณะ คือ

1.7.1 แนวคำถามแบบมีโครงสร้าง คือ รายการประเด็นคำถามที่จะสนทนา เป็นปลายเปิดทั้งหมด พร้อมทั้งทำรายการสำหรับซัก (กรณีติดพัน) สำหรับแต่ละข้อ

1.7.2 แนวคำถามแบบไม่มีโครงสร้าง คือ ทำเฉพาะรายการประเด็นเป็นข้อ ๆ และสั้น ๆ ของสิ่งที่จะถามเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของคำถามและไม่มีรายละเอียดสำหรับ ซักต่อซึ่งในกรณีนี้ เหมาะสมสำหรับผู้ดำเนินการสนทนาที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจใน ประเด็นต่าง ๆ ของเรื่องที่เป็นหัวข้อในการสนทนาเป็นอย่างดี โดยทั่วไป การสนทนากลุ่มมักใช้ แนวคำถามอย่างมีเค้าโครงเป็นเครื่องมือในการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือ วิธีการของแต่ละโครงการ และแนวคำถามในการสนทนานั้นจะต้องเป็นแนวคำถามที่ผ่านการ ทดลองใช้มาก่อนที่จะนำมาใช้จริง เพื่อทดสอบว่าแนวคำถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความชัดเจนและ ครอบคลุมเพียงพอแล้ว ในการสร้างแนวคำถามควรมีการจัดลำดับหัวข้อต่าง ๆ ของการสนทนา เพื่อใช้ตรวจสอบว่าคำถามต่าง ๆ ที่ใช้นั้นครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ หรือไม่ หัวข้อคำถามนั้นควรเป็นหัวข้อหลัก ๆ และมีไม่มากเกินไป จนทำให้การสนทนาเยิ่นเย้อ และขาดข้อมูลหลักของการสนทนาไป และก่อนจะเริ่มเข้าสู่ประเด็นคำถาม ถ้าได้มีการใช้คำถาม อุ่นเครื่องซึ่งเป็นคำถามทั่ว ๆ ไปที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ก็จะช่วยให้เกิด บรรยากาศของความเป็นกันเองมากขึ้น คำถามนี้ควรต้องมีการจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า ก็จะช่วยให้ เกิดบรรยากาศของความเป็นกันเองมากขึ้น คำถามนี้ควรต้องมีการจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า คำถาม อุ่นเครื่องนี้อาจเกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนหรือหมู่บ้านก็ได้ เช่น ผลผลิต ของไร่นาในฤดูนี้ ประเพณีที่ชุมชนกำลังเตรียมจัดอยู่ ฯลฯ ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และความลึกซึ้งของข้อมูลที่กำลังดำเนินการสนทนาอยู่หรือกรณีที่ได้ประเด็นคำถามเพิ่มเติมจาก สมาชิกกลุ่ม ซึ่งผู้ดำเนินการสนทนาไม่ได้คาดคิดไว้ก่อน และอยู่นอกเหนือแนวคำถามที่เตรียมไว้ แต่ผู้ร่วมสนทนาได้พูดคุยกไปถึงซึ่งเป็นประเด็นคำถามและข้อมูลที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อ งานวิจัยนั้น กรณีเช่นนี้ผู้ดำเนินการสนทนาก็สามารถนำประเด็นดังกล่าวมาสนทนาต่อไปได้ รวมทั้งสามารถเพิ่มเป็นแนวคำถามที่จะใช้พูดคุยกับกลุ่มอื่น ๆ ต่อไปได้อีกด้วย

1.8. อุปกรณ์สนาม

อุปกรณ์สนามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงคุณภาพดี ใช้ งานได้ดี จำนวน 2 เครื่อง ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้เครื่อง MP3 หรือ MP4 ซึ่งสะดวกกว่าเครื่อง บันทึกเสียงแบบวิทยุ นอกจากนั้นจะต้องเตรียมอุปกรณ์การเขียนต่าง ๆ เช่น สมุด ดินสอ และ อุปกรณ์อื่น ๆ ตามความจำเป็น

1.9. สถานที่และระยะเวลา

สถานที่ที่จะใช้สำหรับการจัดสนทนากลุ่มนั้นนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสถานที่ที่มีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศของการพูดคุย ซึ่งมีผลกระทบไปถึงคุณภาพของ ข้อมูลที่ได้จากการพูดคุยด้วยกล่าวคือ ถ้าสมาชิกในกลุ่มพูดคุยอยู่ในบรรยากาศที่ไม่มีการรบกวน เป็นสัดส่วนเฉพาะ ก็จะทำให้เกิดสมาธิที่ดีในการพูดคุย รวมทั้งสามารถติดตามเรื่องราวที่กำลังพูดคุยได้โดยตลอดต่อเนื่อง ดังนั้น สถานที่ในการสนทนากลุ่มควรเป็นสถานที่ที่สงบเงียบ ไม่พลุกพล่าน มีความสะดวกสบายพอสมควร ที่เอื้ออำนวยให้บรรยากาศการพูดคุยเป็นไปด้วยดี ไม่อึดอัด และไม่ทำลายสมาธิของกลุ่ม สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการพูดคุยนั้น โดยทั่วไปจะ ประมาณ 2 ชั่วโมง

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มไม่ใช่เป็นการประชุมกลุ่ม หรือการอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) หรือ การแก้ปัญหาด้วยกลุ่ม เพราะไม่ได้ต้องการการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม คุณภาพของข้อมูลขึ้นอยู่กับกลุ่มว่า มีความเป็นกันเอง อยากจะพูดจากัน อยากร่วมแสดงความคิดเห็น และไม่มีผู้ใดผูกขาดการพูดหรือมีท่าทางใช้อำนาจเหนือความคิดผู้ใด ฯลฯ และ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ว่าสามารถจัดการให้ทุกคนในกลุ่มเกิดความกระตือรือร้นอยากพูดคุย และดำเนินไปอย่างราบรื่น สนุกสนาน เวลาผ่านไปอย่างไม่เบื่อหน่าย รวมทั้งได้เนื้อหาข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ วิธีการสนทนาเก็บข้อมูล สนานไม่มีรูปแบบผิดถูกที่ตายตัว และไม่มีคำถาม วิธีถามใด ๆ ที่เป็นมาตรฐาน ผู้ดำเนินการสนทนาต้องค้นหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับตนเองและปรับให้เข้ากับสถานการณ์สนทนาต่าง ๆ

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความหมายความสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 94) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำไปใช้ไปปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือบรรยาย

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543 : 657-658) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า “เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้เข้าประชุมมาปฏิบัติการจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันมาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหา หรือร่วมกันทดลองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการดำเนินการจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้พร้อม และผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง”

นนทวัฒน์ สุขผล (2543 : 31) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า “เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล เน้นการมีส่วนร่วม การมีอิสระในการคิดและการ

ปฏิบัติร่วมกันของผู้เข้าร่วมอบรม ควรจัดสถานที่การอบรมเป็นวงกลมหรือสี่เหลี่ยม ใช้เวลาประมาณ 1-1.30 ชั่วโมง”

ประวิต เอรารวรรณ (2545 : 3-147) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า “หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบโดยเริ่มจากการให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้ว จึงให้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานตลอดจนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

สมคิด บางโม (2548 : 93) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยสร้างคู่มือหรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าการปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่”

จันทราณี สงวนนาม (2548 : 55) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า “มักใช้กับการฝึกอบรมกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกัน มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและแสดงวิธีปฏิบัติงานอย่างละเอียดคล้ายการทำแบบฝึกหัด หรือเป็นการอบรมในภาพปฏิบัติภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ฟังบรรยายในภาคทฤษฎีแล้ว เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการเหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์ที่เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมจะมีความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ได้มากขึ้น หากได้มีการปฏิบัติทดลองด้วยตนเองโดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้อาศัยคอยให้ความช่วยเหลือ หรือประสานงานเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ และเมื่อการประชุมเชิงปฏิบัติการสิ้นสุดลง ฝ่ายดำเนินการอบรมย่อมได้ผลงานจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด”

ประชุม โปธิกุล (2549 : 5-6) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 10 – 25 คน ซึ่งมีความสนใจหรือมีปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไขได้มาปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานหรือเพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) คือ เทคนิคการประชุมที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้มาร่วมกันพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์โดยการฝึกปฏิบัติจริง

วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้น

6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล

7. เพื่อส่งเสริมการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหาและคิดค้นวิธีการต่างๆ

จากความสำคัญดังกล่าว การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจัดขึ้นองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2548 : 133) กล่าวว่า การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดสภาพการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ การสร้างประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญ เปลี่ยนให้เรียนรู้สิ่งใหม่ให้สามารถมีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การประชุมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นระบบ (สมคิด บางโม. 2548 : 19)

ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิชชุดา หุ่นวิไล (2548 : 239) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประชุมปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น การติดต่อประสานงาน ความสนใจในการปฏิบัติงานและจิตใจใฝ่งานดีขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ
2. การประชุมปฏิบัติการ เป็นวิธีการทำให้เกิดการประหยัดทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณเพราะการประชุมปฏิบัติการทำให้การปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะชำนาญงานมากขึ้นการทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง
3. การประชุมปฏิบัติการ ทำให้ลดเวลาในการเรียนงานน้อยลง เมื่อบุคลากรจะเริ่มปฏิบัติงานจะมีการแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการแนะนำมีความชำนาญแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและได้ผลดี ประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน
4. ช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจงสั่งสอนในงานที่สั่งและการประชุมปฏิบัติการยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาน้อยลง เพราะการที่ทำงานล่วงเวลานั้นเกิดจากความล่าช้า ไม่คล่องและไม่เข้าใจในการทำงานเป็นส่วนมาก
5. เป็นการแนะแนวทางในการก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงาน นึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะรู้งาน โดยการประชุมปฏิบัติการ

ประชุม โพธิกุล (2549 : 5-6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประชุมปฏิบัติการดังนี้

1. ผู้เข้าประชุมได้รับประสบการณ์ตรง
2. ผู้เข้าประชุมมีส่วนร่วมในกิจกรรมมาก
3. ผู้เข้าประชุมได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายกับกลุ่ม

อื่น ๆ ผู้เข้าประชุมได้แนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในหน่วยงานของตนในการเลือกใช้การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนานั้นให้พิจารณาจากกรณีดังต่อไปนี้

1. กรณีต้องวินิจฉัยสำรวจและหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงาน
2. เมื่อต้องการศึกษากรณีนั้น ๆ ให้ลึกซึ้ง
3. เมื่อต้องการวางแผนไว้เพื่อกิจกรรมในอนาคต
4. เมื่อต้องการสร้างรูปแบบหรือแบบเรียน เช่น คู่มือการอบรม คู่มือในกิจกรรม

ต่าง ๆ

5. เมื่อต้องการสร้างปรัชญาในการทำงานขององค์กร
6. เมื่อต้องการประชุมระดับหัวหน้างานเพื่อปรึกษาหารือในการศึกษาประเด็น

ปัญหาที่เกี่ยวข้อง

ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คือ เปิดโอกาสให้แต่ละคนมีส่วนร่วมได้มากให้กลุ่มได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการได้เอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 29) ได้เสนอข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ไว้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และได้ฝึกทักษะตามขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ต้องกลับไปปฏิบัติจริง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันและจากวิทยากรทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติจริง
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันและวิทยากร
5. สร้างบรรยากาศในความร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สร้างบรรยากาศในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมาย ความสนใจร่วมกันมาแลกเปลี่ยนความรู้หรือรับฟังความคิดเห็นของผู้มีความรู้ ทดลองฝึกปฏิบัติจริงจนได้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ให้บังเกิดผลต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตหลักของหน่วยงานเป็นสำคัญ

3. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานจัดเป็นวิธีจำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาครู เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ๆ เพราะวิธีการต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย การปฏิบัติงานประจำวัน ๆ อาจทำให้ความรู้ความสามารถล้าสมัยไม่ทันโลกการนำครูในหน่วยงานไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นถือได้ว่าเป็นการเสริมประสบการณ์ให้ครูและยังนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ดูงานนั้นมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองได้ (ประทวน สมบูรณ์. 2540 : 56) ได้อธิบายว่า การศึกษา ดูงาน เป็นการพาครูในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน การพาครูไปศึกษาดูงานจะ ช่วยให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์การทำงาน เทคนิคใหม่ ๆ เกิดแนวคิดที่จะนำมาใช้ปรับปรุง ในหน้าที่ของตนเอง ให้ดีและพัฒนายิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ครูอีก ทางหนึ่ง การศึกษาดูงานนอกจากจะเป็นวิธีดังกล่าวแล้วการที่ครูไปศึกษาดูงานอยู่ในต่างประเทศ ก็จัดว่าเป็นการศึกษาดูงานเช่นเดียวกัน

กรมสามัญศึกษา (2540 : 12) ได้อธิบายถึงการจัดทัศนคติว่า การทัศนศึกษาเป็น สิ่งที่โรงเรียนควรจัดทำขึ้นให้ครู- อาจารย์เป็นครั้งคราวอย่างน้อยปีละครั้ง การได้เดินทางไปเปิด หูเปิดตาจะทำให้ครู - อาจารย์มีประสบการณ์กว้างและมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ระหว่างครู อย่างเป็นกันเองในระหว่างเดินทาง นอกจากนี้ประชาชนต่างท้องถิ่นก็มีโอกาสรู้จักโรงเรียนอีก ด้วย

สมจินตนา ภักศรีวงศ์ (2540 : 80) ได้กล่าวเกี่ยวกับการเสริมสร้างมวล ประสบการณ์ให้กับครู - อาจารย์ ไว้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่มี จุดประสงค์เพื่อเพิ่มมวลประสบการณ์แก่บุคคลในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ รับ คำปรึกษา แนะนำ หรือวิธีการแนวทาง ตลอดจนรูปแบบต่าง ๆ ในการนำมาประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับสภาพของตนและหน่วยงานทั้งนี้เพื่อการปรับปรุง พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูให้ได้มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับครูในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์กว้างไกล มองเห็นแนวทางและวิธีการที่จะส่งเสริมงานให้ มีคุณภาพมากขึ้น โดยการศึกษาดูงานอาจกระทำได้ทั้งในกรณีของบุคคล ายกลุ่ม ซึ่งลักษณะ การศึกษาดูงานของครูอาจเกิดจากสาเหตุต่อไปนี้

1. การศึกษาดูงานที่ครูยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจความชำนาญในงานนั้น ๆ เพียงแต่มีกิจกรรมหรือโครงการที่ต้องกระทำ จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ที่เคยดำเนินการมาแล้วและบังเกิดผลดี โดยการศึกษาดูกระบวนการเพื่อนำมาปรับใช้ใน หน่วยงาน

2. การศึกษาดูงานที่ครูในหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน นั้นมาแล้ว แต่มีความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงพัฒนางานให้ ดียิ่งขึ้น ในลักษณะนี้หน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานต้องเป็นหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมาแล้วถือ เป็นแบบอย่างได้

3. การศึกษาดูงานที่ครูในหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบและสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ แต่ต้องการศึกษาดูงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

กรมสามัญศึกษา (2541 : 48) ได้อธิบายถึงแนวทางของการพัฒนาครูในสังกัดว่า ให้มีการศึกษาของครูอาจารย์ ถือว่าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบทบาทของ ครูอีกทางหนึ่ง ซึ่งเปิดโอกาสให้แก่ ครูได้เปลี่ยนความคิดเห็นได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และ

สามารถนำความรู้ นำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง การจัดให้ไปศึกษาดูงานจะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของครู – อาจารย์ ว่าสถานที่ที่มีความต้องการจะเข้าศึกษาดูงานนั้นจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีความดีเด่น มีความพร้อมความสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้

จากการศึกษาการศึกษาดูงานสรุปได้ว่า การศึกษาดูงานประกอบไปด้วยศัพท์ 2 ประโยค คือคำว่า ศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เป็นกระบวนการ และคำว่า ดูงาน หมายถึง กระบวนการศึกษาโดยการสัมผัสด้วยตนเอง ทางตา ทางการสอบถาม การดูจากสภาพของจริง การประเมินด้วยความรู้สึกรู้สึกของตนเอง ดังนั้น การศึกษาดูงาน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาครู ในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความร่วมมือให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงานแต่ทั้งนี้ในการศึกษาดูงานครูหลายคนมักนึกถึงรูปแบบของกิจกรรมสัมมนาการ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การศึกษาดูงานนั้นมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ นั่นคือ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกัน หรือ เหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ไขปัญหา อันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาดูงานไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. การศึกษาดูงานจะมีส่วนในการแก้ปัญหาการทำงานให้กับตนเองอย่างไร?
2. การศึกษาดูงานจะก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ที่นำไปใช้กับการทำงานได้อย่างไร?
3. การศึกษาดูงานมีประโยชน์ต่อทีมงาน และหน่วยงานอย่างไร ?

วิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพ หรือให้เกิดประโยชน์จากการศึกษาดูงานนั้น ควรมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนศึกษาดูงาน

1.1 ทางกาย

1.1.1 ความพร้อมในเรื่องสภาพร่างกาย ให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในภาวะที่พร้อมที่จะศึกษาดูงาน

1.2 ทางอารมณ์และความคิด

1.2.1 สร้างทัศนคติเชิงบวก ให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการศึกษาดูงาน ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีในการศึกษาดูงาน หน่วยงานที่จะศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมที่จัดร่วมในการศึกษาดูงาน รวมทั้งผลที่จะได้รับกับตนเอง ทีมงาน และหน่วยงาน

1.2.2 ตั้งประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานปัจจุบัน รวมทั้งทบทวนถึงวิธีการทำงานในปัจจุบัน ถึงแนวคิดที่มุ่งหวังเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดเป็นบันทึกเตือนความจำก่อนการศึกษาดูงาน

2. เตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน

2.1 รับฟัง การบรรยายหรือการเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ

2.2 คิดตาม สร้าง แนวความคิดใหม่ โดยมองถึงข้อดีของวิธีการทำงานแบบใหม่ ที่ได้เรียนรู้ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ถามดู การตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งการถามเพื่อสร้างองค์ความรู้นี้ เราจะไขข้อข้องใจถึงประเด็นปัญหาที่ได้ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงานได้

2.4 รู้เขียน การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนั้น นำมาเขียนหรือจดบันทึกย่อเตือนความจำ การเขียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะตมผลึกจากความรู้ความเข้าใจของตนเอง นั่นคือ เขียนตามที่รู้หรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่นการบันทึกความรู้ด้วยกล้องถ่ายวิดีโอ หรือเล่าเรื่องจากรูปภาพโดยการถ่ายภาพ หรือบันทึกเสียงด้วยเครื่องอัดเทป โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยให้เตือนความจำให้กับตัวเอง และถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกวิธีหนึ่ง

3. เตรียมความพร้อมหลังศึกษาดูงานเสร็จสิ้น

3.1 ทบทวนความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานของตนเอง

3.2 นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3.3 จดบันทึกเตือนความจำถึงวิธีการแก้ปัญหาตามประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงาน ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น การจดบันทึกนี้เป็นการตรวจสอบความรู้ของตนเองที่ได้รับในอีกทางหนึ่งด้วย

3.4 จัดประชุมแต่ละทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน ก่อนที่จะรวบรวมความรู้ที่ได้ในแต่ละบุคคล มาสรุปเพื่อจัดทำเป็นองค์ความรู้แต่ละทีมงาน

3.5 ถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่ารูปแบบวิธีการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สำคัญคือ ผู้เรียนรู้ หรือตัวบุคคลากรเอง จำเป็นที่จะความเข้าใจถึงจุดประสงค์หรือเป้าหมายสำคัญในการศึกษาดูงาน มีความใส่ใจกระตุ้นทุกคนเกิดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมศึกษาดูงาน และเกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่น มุ่งหวังเดียวกัน เพื่อให้การศึกษาดูงานเกิดประโยชน์หรือสัมฤทธิ์ผล สร้างความพึงพอใจให้แก่ตัว

แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA)

คำว่าคุณภาพ (Quality) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน Crosby กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง สอดคล้องกับข้อกำหนด ส่วนจूरันและกรินา (Juran and Gryna) กล่าวว่า เหมาะสมกับการใช้งาน วิลคินสันและวิทเชอร์ (Wilkinson and Witcher) กล่าวว่า คุณภาพต้องตรงกับความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง ปัจจุบันคุณภาพก็คือความพึงพอใจ ความมั่นใจของผู้ใช้ ไคเซ็น (Kienzen) คุณภาพหมายถึง อะไรก็ได้ที่สามารถปรับปรุงได้ คุณภาพไม่จำเป็นต้องเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการเท่านั้นแต่จะรวมไปถึงการทำงานของคน การทำงานของเครื่องจักร ระบบวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. 2549 : 12 – 16)

คุณภาพในทางการศึกษา หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตรการบริหารคุณภาพ เป็นการจักระบบการทำงาน เพื่อให้ผลงานได้สร้างความพึงพอใจความประทับใจ และความมั่นใจแก่ลูกค้า ทั้งภายในและภายนอก สามารถแบ่งระดับการดำเนินงานตามระดับของบุคลากรได้ 3 ระดับ ดังนี้

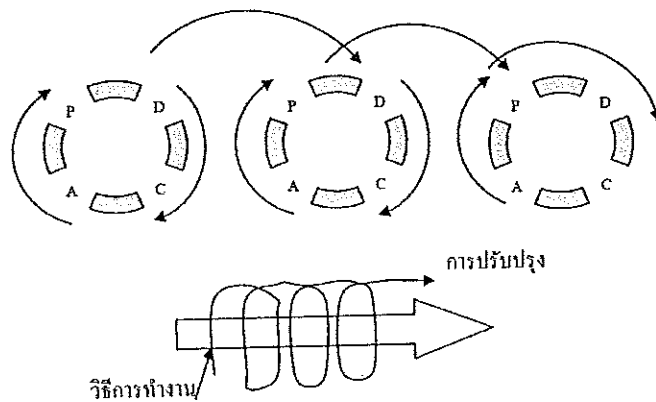
1. การบริหารคุณภาพ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือแนวทางอย่างกว้าง ๆ ในการดำเนินการ ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน
 2. การจัดการคุณภาพ หมายถึง การนำนโยบายคุณภาพมากำหนดให้เป็นเป้าหมายคุณภาพ จากนั้นจะต้องกำหนดเป็นแผนคุณภาพ สำหรับการดำเนินงานต่อไป ซึ่งจะเป็นภารกิจของผู้บริหารระดับรองลงมา
 3. การดำเนินการให้เกิดคุณภาพ หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติให้เป็นผลงานเป็นไปตามแผนคุณภาพ ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบ ติดตาม ปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป ซึ่งเป็นภารกิจของผู้ปฏิบัติในแต่ละสายงาน
- การบริหารคุณภาพต้องอาศัยการทำงานที่ต้องประสานกันด้วยดี เปรียบเสมือนการประสานเสียงดนตรี (ไคเซ็น) ซึ่งจำเป็นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ จังหวะในการเล่นดนตรีโทนเสียง และการประสานเสียง ผู้บริหารต้องมีความจริงจังและมุ่งมั่นมีการทบทวนของฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารคุณภาพนี้ จะมีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน

- ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan – P)
- ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do – D)
- ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check – C)
- ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act – A)

ขั้นตอนทั้ง 4 นี้ จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุด ซึ่งเขียนได้ว่า Plan – Do –

Check – Act หรือ PDCA ซึ่งเสมือนกับเป็นวงจรอันหนึ่ง เรียก วงจรเดมมิง (The Deming Cycle) วงจรหรือวงล้อ PDCA ก็คือวิธีการที่เป็นขั้นตอนในการทำงานให้เสร็จอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และเชื่อถือวางใจได้โดยใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือการบริหารอย่างต่อเนื่องในการติดตาม ปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ดังภาพที่ 6

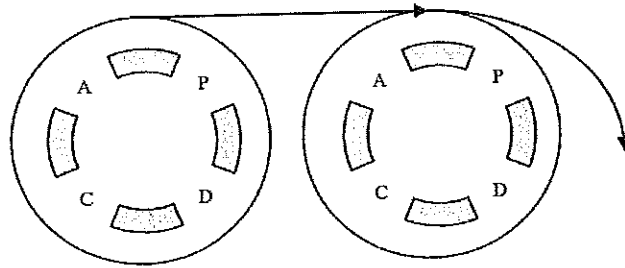
การกำหนดระดับคุณภาพสูงขึ้น



ภาพที่ 6 วงจร PDCA ของเดมมิ่ง

จากภาพที่ 6 ข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการดำเนินงานตามวงจร PDCA จะหมุนวนต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าแต่ละวงรอบของการดำเนินงานตามวงจรตั้งแต่ การกำหนดแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง กิจกรรมจากการตรวจสอบผลการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Act) ซึ่งวงจรต่อเนื่องนี้ จะมีการปรับกิจกรรมหรือวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2549 : 12 - 16)

ดังนั้นวงจรเดมมิ่ง หรือ PDCA จึงเป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะนำมาใช้ได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการควบคุมคุณภาพ หรือการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา เพราะการ ควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนต้องอาศัยกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการ ดำเนินงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องกระทบกับบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งบุคคลที่ได้รับประโยชน์และบุคคลที่สูญเสียประโยชน์ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ และกระบวนการ PDCA ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับว่ามี การดำเนินงานที่รอบคอบ เชื่อถือได้ ว่าปฏิรูปการศึกษาตามกระบวนการดังกล่าวจะเป็นจุดกลางของการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ทุก ฝ่ายได้รับประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้การควบคุมคุณภาพการบริหารด้วยวงจร PDCA สามารถสรุป เป็นแผนภูมิได้ ดังภาพที่ 7



P = กำหนดแผน	A = หากบรรลุแผนให้รักษามาตรฐานไว้
D = ทำตามแผนที่กำหนด	P = วางแผนใหม่ ตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น
C = ตรวจสอบผลกับแผน	D = ทำตามแผนที่กำหนด
A = หากไม่บรรลุแผนให้หาสาเหตุ และวางแผนใหม่	C = ตรวจสอบผลกับแผน
	A = หากไม่บรรลุแผนให้วางแผนแก้ไขใหม่

ภาพที่ 7 การควบคุมคุณภาพการบริหารด้วยวงจร PDCA

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาในรายละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ (Do) แผนที่ดีมีลักษณะ 5 ประการ

1. มีความเป็นไปได้ตามสภาพความเป็นจริง (Realistic)
2. สามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย (Understandable)
3. สามารถตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานได้ (Measurable)
4. สามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Behavioral)
5. มีประสิทธิผลจากการปฏิบัติตามแผนในระดับสูง (Achievable)

ขั้นตอนการวางแผน

1. กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้อง

แม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติตามแผน (Do) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ ดังนี้

1. การวางกำหนดการ มีดังนี้
 - 1.1 การแยกแยะกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องกระทำ
 - 1.2 กำหนดเวลาที่คาดว่าจะต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง
 - 1.3 การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ

2. การจัดแบบแมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดแบบนี้สามารถดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาได้ และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ

3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานมีดังนี้

- 3.1 ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำนั้น ๆ
- 3.2 ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลยพินิจอันเหมาะสม ในการปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นภายใต้ขีดจำกัดและแนวทางที่กำหนดไว้

3.3 สอนให้ผู้ร่วมงานฝึกกระบวนการทางความคิด โดยการฝึกฝนด้วยการทำงานมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.3.1 อธิบาย / แสดงให้เห็นว่าทำอะไร
- 3.3.2 ให้ผู้เข้าอบรมได้ลองปฏิบัติจริง
- 3.3.3 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนขณะกำลังฝึกสอน
- 3.3.4 ยอมรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น เพื่อนำมาให้ผู้ร่วมงานได้ปรับปรุง

งาน

3.3.5 ใช้เอกสารการวางแผนเป็นอุปกรณ์ในการสอน ให้มีรางวัลแก่ทุกคนที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุง ดังนี้

- 1) พัฒนาให้เป็นคนมีความสามารถหลาย ๆ ด้าน
- 2) พัฒนาจิตใจรักการร่วมมือกัน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบ ทำให้รับรู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่ เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. รวบรวมข้อมูล
3. พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับ ในแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้
4. การรายงานและเสนอผลการประเมิน รวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว ดังนี้

- 4.1 รายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์
- 4.2 รายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act)

ผลของการตรวจสอบ หากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้น ทำให้งานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย หรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา ตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ ดังนี้

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปตามเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ
2. ถ้าพบความผิดปกติใด ๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้เกิดความผิดปกติขึ้นอีก ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้

- 2.1 การย้ายนโยบาย
- 2.2 ปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน

2.3 ประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา.
2549 : 12 – 16)

บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอกุตรัง จังหวัดมหาสารคาม

การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอ
กุตรัง จังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป

1. เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งได้รวมศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสองแห่งไว้ด้วยกันคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแสงและ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง

2. ผู้ริเริ่มก่อตั้งประกอบด้วย

1 นายวิจิต แสนแก้ว

2 นายอนุสรณ์ ดวงศรี

3 นายสุรศักดิ์ สมสีใส

3. ผู้ดูแลเด็กปัจจุบัน มี 5 คน คือ

1. นางอุษาวดี คำยา รักษาการหัวหน้าศูนย์

2. นางสาวกฤตติกา ไชยนิคม ครูผู้ดูแลเด็ก

3. นางสาวอาภรณ์ เจนการ ครูผู้ดูแลเด็ก

4. นางสาวสมหญิง ภูมิภักดิ์ ครูผู้ดูแลเด็ก

5. นางสาววันวิสา ทาสิ่งห์ ครูผู้ดูแลเด็ก

ที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตยตั้งอยู่หมู่ที่ 4
บ้านหนองแคน ตำบลห้วยเตย อำเภอกุตรัง จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากองค์การบริหารส่วน
ตำบลประมาณ 500 เมตร

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตยมีพื้นที่ ที่ตั้งสิ่งปลูกสร้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อที่ 4 ไร่

จำนวนนักเรียน

มีนักเรียนทั้งหมด 118 คน ชาย 65 คน หญิง 53 คน

สีประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

น้ำเงิน – เหลือง

อักษรย่อของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศพด.หต.

สัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย

พญานาคเล่นน้ำ

คำขวัญประจำองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย

พัฒนาการสมวัย ใส่ใจเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

โครงสร้างเวลาเรียน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-4 ปี โดยจัดเป็น 2 ภาคเรียน : 1 ปีการศึกษาหรือ 200 วัน : 1 ปีการศึกษา ในแต่ละวันจะใช้เวลา 5-7 ชั่วโมง โดยประมาณ

การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3-4 ปี จะไม่จัดเป็นรายวิชา แต่จัดกิจกรรมในรูปแบบบูรณาการผ่านการเล่นเพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงเกิดการเรียนรู้ได้พัฒนาทั้งทาง ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา กิจกรรมที่จัดให้เด็กในแต่ละวันครอบคลุมประสบการณ์สำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ได้ยืดหยุ่นให้มีสารการเรียนรู้ที่เด็กสนใจและสาระการเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนด เมื่อเด็กได้รับประสบการณ์สำคัญและกิจกรรมในแต่ละหน่วยแล้วเด็กจะเกิดแนวคิดตามที่ได้เสนอแนะไว้ในหลักสูตรซึ่งได้นำนวัตกรรมสำคัญต่อไปนี้มาใช้ในการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย

1. การสอนแบบโครงการ คือการสืบค้นลงลึกในเรื่องที่เด็กสนใจหรือผู้สอนและเด็กสนใจแบ่งเป็น 3 ระยะคือ ระยะเริ่มต้นโครงการ ระยะพัฒนาโครงการ ระยะสรุปโครงการซึ่งในแต่ละระยะจะประกอบไปด้วยการอภิปราย การออกภาคสนาม การสืบค้น การนำเสนอและการจัดการแสดง

2. การสอนภาษาโดยองค์รวม/ธรรมชาติ นวัตกรรมนี้มีปรัชญาความเชื่อว่าการสอนภาษาให้กับเด็กนั้นต้องเป็นภาษาที่สื่อความหมายกับเด็ก ผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี การฟัง การเขียน จึงเรียนรู้ภาษาได้ดีและเด็กควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยภาษาที่สื่อความหมาย มีการจัดสื่อเพื่อให้เด็กเพื่อให้เด็กเรียนรู้ผ่านกระบวนการเล่นได้อย่างเป็นธรรมชาติที่สุด ไม่ใช่การทำแบบฝึกหัด

3. การสอนตามแนวคิดของวอลดอร์ฟ แนวคิดนี้เชื่อว่า เด็กปฐมวัยเกิดการเรียนรู้จากการเรียนแบบ ผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับเด็ก จุดประสงค์ของวอลดอร์ฟ คือช่วยให้มนุษย์บรรลุศักยภาพสูงสุดที่ตนมี พัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่ดี มีสังคมที่สมบูรณ์ โดยเน้นเรื่องจิตวิญญาณความรู้สึก เน้นการสร้างเจตคติในเด็ก เน้นสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทำจากธรรมชาติ

4. สอนตามนิวโอ-ฮิวแมนนิส แนวคิดเชื่อว่า เด็กเปรียบเสมือนกิ่งไม้อ่อนที่ตัดได้ เพราะฉะนั้นจึงควรให้ความสนใจกับการศึกษาระดับปฐมวัยยิ่งกว่าระดับใดๆการจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้นเกิดจากศักยภาพ 4 ด้าน ด้านร่างกาย จิตใจ ความมีน้ำใจและวิชาการ กระบวนการเรียนรู้จะอาศัยหลัก 4 ข้อ คือ คลื่นสมองต่ำ การประสานกันของเซลล์สมอง ภาพพจน์ต่อตนเองและการให้ความรู้

ผู้สอนระดับปฐมวัยต้องศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการจัดประสบการณ์ แนวการจัดประสบการณ์และรูปแบบการจัดประสบการณ์ประจำวัน ดังนี้

1. หลักการจัดประสบการณ์

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดการจัดประสบการณ์ไว้ดังนี้

1.1 จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนเพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง

1.2 เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

1.3 จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการและผลผลิต

1.4 จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์

1.5 ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2. แนวการจัดประสบการณ์

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย พุทธศักราช 2554 จัดประสบการณ์ตามแนวการจัดประสบการณ์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ดังนี้

2.1 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ คือเหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.2 จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้ คือ เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลองและคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.3 จัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

2.4 จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำ และนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

2.5 จัดประสบการณ์ที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้กับเด็กที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ

2.6 จัดประสบการณ์ให้กับเด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

2.7 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและส่งเสริมทักษะในการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.8 จัดประสบการณ์ที่ทั้งในลักษณะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริง โดยไม่ต้องคาดการณ์ไว้

2.9 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ทั้งการวางแผน สนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

2.10 จัดทำหลักการสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กเป็นบุคคลนำมาไตร่ตรองและให้ใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็กและการวิจัยในชั้นเรียน

3. การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 2-3 ปี สามารถนำมาจัดกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบ เป็นการช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนทราบว่าแต่ละวันจะจัดกิจกรรมอะไร เมื่อใดและอย่างไร การจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายของกิจกรรมประจำวันดังนี้

3.1 หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

3.1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวันและยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

วัย 3 ขวบ มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 5 นาที

วัย 4 ขวบ มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 8 นาที

3.1.2 กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า 20 นาที

3.1.3 กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เช่น การเล่นตามมุม ประสบการณ์ การเล่นกลางแจ้งฯลฯ ใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที

3.1.4 กิจกรรมควรมีความสมดุลกิจกรรมในห้องเรียนและกิจกรรมนอกห้องเรียน กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่มและผู้สอนเป็นผู้ริเริ่ม กิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลัง จัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้กิจกรรมที่ต้องการออกกำลังควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้กำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยจนเกินไป

3.2 ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน การเลือกกิจกรรมที่นำมาจัดในแต่ละวัน ต้องให้ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

3.2.1 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ การเคลื่อนไหว และความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่างๆ จึงควรจัดกิจกรรมโดยให้เด็กเล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

3.2.2 การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก การประสานสัมพันธ์ระหว่างมือและตา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้เครื่องเล่นสัมผัส เล่นเกมต่อภาพ ฝึกช่วยเหลือตนเองในการแต่งกาย หยิบจับชิ้นส่วน ใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ดินน้ำมันฯลฯ

3.2.3 การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตน

ตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่ตนนับถือ จึงควรจัดกิจกรรมต่างๆผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาส ตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลาที่มีโอกาสเอื้ออำนวย

3.2.4 การพัฒนาสังคมนิสัย เพื่อให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออก อย่างเหมาะสมและอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองได้ในการทำกิจวัตรประจำวัน มีนิสัยรักการทำงาน รู้จักระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จึงควรจัดให้เด็กได้ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การรับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่ายทำ ความสะอาดร่างกาย เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของส่วนรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ ฯลฯ

3.2.5 การพัฒนาการคิด เพื่อให้เด็กได้พัฒนาการคิดรวบยอด การสังเกต จำแนก เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับเหตุการณ์ แก้ปัญหา จึงควรจัดกิจกรรมให้เด็กได้ สนทนา อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ต่างๆ ทดลอง ศึกษาออกสถานที่ ประกอบอาหาร หรือจัดให้เด็กได้เล่นเกมการศึกษาที่เหมาะสม กับวัยอย่างหลากหลาย ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และในการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกลุ่ม ย่อย กลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

3.2.6 การพัฒนาภาษา เพื่อให้เด็กมีโอกาสใช้ภาษาสื่อสาร ถ่ายทอด ความรู้สึก ความคิด ความรู้สึกเข้าใจในสิ่งต่างๆที่เด็กมีประสบการณ์ จึงควรจัดกิจกรรมทาง ภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน และบุคคลที่แวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรม ทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

3.2.7 การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กพัฒนา ทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยใช้กิจกรรมศิลปะและดนตรีเป็นสื่อ ใช้กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ให้ประดิษฐ์สิ่งต่างๆอย่างอิสระตามความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก เล่นบทบาทสมมติ ในมุมต่างๆ เช่น เล่นทราย เล่นน้ำ เล่นก่อสร้างต่างๆเช่น แท่งไม้เป็นรูปต่างๆ

3.3 รูปแบบการจัดกิจกรรมประจำวัน

ตารางกิจกรรมประจำวัน

การจัดกิจกรรมประจำวันของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยเตย ได้ปรับให้เหมาะสมกับแนวปฏิบัติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและชุมชน ทั้งที่สามารถ ปรับเปลี่ยนเวลาและกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม

เวลา	กิจกรรม
07.50-08.10น.	รับเด็ก
08.10-08.30น.	เคารพธงชาติ
08.30-09.30น.	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.30-09.50น.	กิจกรรมเสริมประสบการณ์
09.50-10.10น.	กิจกรรมสร้างสรรค์
10.10.-11.00น.	กิจกรรมเสรี
11.00-11.130น.	กิจกรรมกลางแจ้ง
11.30-12.30น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน/แปร่งฟัน
12.30-14.20น.	นอนพักผ่อน
14.20-14.30น.	ตึมนม
14.30-15.00น.	เกมการศึกษา

หมายเหตุ ตารางกิจกรรมประจำวันสามารถปรับให้เหมาะสมกับ วัน เวลาและเหตุการณ์ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิสันต์ ไชยพิมพ์ (2548 : 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนหนองอโศกวิทยา อำเภอยางตลาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action) ขั้นตอนสังเกต (Observation) และขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ผลการวิจัยพบว่า สภาพก่อนการพัฒนาคณะครูไม่มีความรู้ความเข้าใจและขาดความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน หลังจากได้รับการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การมอบหมายงาน และการนิเทศภายใน ผลปรากฏว่าคณะครูมีความรู้ความเข้าใจ เกิดความมุ่งมั่นและถือเป็นหน้าที่ที่ต้องดำเนินการเสริมสร้างวินัยนักเรียน อย่างจริงจังต่อเนื่องและยั่งยืน รู้แนวทางและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน ด้านความรับผิดชอบดียิ่งขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อโรงเรียนดีขึ้น แต่พฤติกรรมการพูดไม่สุภาพโดยใช้ภาษาท้องถิ่น และการรักษาความสะอาดร่างกาย ยังไม่พัฒนาเพิ่มขึ้นเท่าที่ควร จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรม การนิเทศภายในเน้นการกำกับติดตาม ดูแล ช่วยเหลือทำให้การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า และตามความต้องการของคณะครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สรุปการพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนหนองอู่เดี่ยววิทยา
ชี้ให้เห็นว่า การแก้ปัญหาการขาดระเบียบวินัยนักเรียน จะประสบผลสำเร็จได้อย่างแท้จริงต้อง
อาศัยความรู้ ความเข้าใจในเทคนิควิธีการ จิตวิทยาพัฒนาการเด็ก และกิจกรรมการฝึกฝนที่
หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุด คือ ความเพียรพยายาม อดทน มุ่งมั่นตั้งใจจริงใน
ความร่วมมือร่วมใจของคณะครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน และผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ด้วยความเต็มใจ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าหลักการ เทคนิควิธีการและกิจกรรม
ต่าง ๆ ทั้งหมด สามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหการ
ขาดระเบียบวินัยของนักเรียนโรงเรียนอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้

ธนพล น้อมระวี (2549 : 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการเสริมสร้าง
ความมีวินัยของนักเรียน โรงเรียนสอพลอพิทยาคม อำเภอกุมภวาปี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน ได้แก่
ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้น
การสะท้อนผล (Reflection) ผลการวิจัยพบว่า

1. ก่อนการพัฒนางานเสริมสร้างความมีวินัยให้นักเรียน พบว่า นักเรียนยังขาด
ความมีวินัยในเรื่องการแต่งกายผิดระเบียบ ขาดการทำความเคารพครูอาจารย์ นักเรียนขาดความ
รับผิดชอบในการทำความสะอาด สาเหตุจากงานฝ่ายปกครองไม่มีแผนงาน/โครงการในการ
เสริมสร้างวินัยนักเรียนอย่างชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
ที่เกิดขึ้น รวมทั้งขาดการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ครูและคณะกรรมการฝ่ายปกครองไม่มี
ความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนอย่างชัดเจน มีภาระงานการสอนและงาน
พิเศษอื่น ๆ มาก จึงทำให้การพัฒนาการปฏิบัติงานเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียนไม่มี
ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. ผลการพัฒนาในรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ
การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจ และเห็น
ความสำคัญของการพัฒนาความประพฤติของนักเรียนว่ามีความสำคัญไม่น้อยกว่าการพัฒนา
คุณภาพการเรียนการสอน สามารถวางแผน จัดทำโครงการและดำเนินงานตามโครงการตลาดจน
กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียนด้านการทำความเคารพ และ
แต่งกายของนักเรียนได้ บรรลุตามเป้าหมาย แต่การดำเนินกิจกรรมด้านการรักษาความสะอาด
ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากครูผู้รับผิดชอบ มีภาระงานมาก จึงดำเนินกิจกรรมไม่
ต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนยังไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่การรักษาความสะอาดในบริเวณโรงเรียน
กลุ่มผู้ร่วมวิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาต่อไปในรอบที่ 2

3. ผลการพัฒนาในรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มผู้ร่วม
วิจัย สามารถดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียนด้านการรักษาความ
สะอาด และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามที่กำหนดไว้ มีการ
รักษา ความสะอาดอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับ ติดตามการรักษาความสะอาดของนักเรียนอย่าง

ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากโดยให้นักเรียน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนการตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรม ทำให้เกิดความตระหนักและภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้การรักษาความสะอาดในบริเวณโรงเรียนดีขึ้น

การเสริมสร้างวินัยให้นักเรียนโรงเรียนจะต้องพัฒนาครู-อาจารย์ และคณะกรรมการฝ่ายปกครองให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน/โครงการ กำกับติดตาม ประเมินผล สรุปรายงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และลดพฤติกรรมที่เปี่ยงเบนของนักเรียนในทางที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป

ไพบุลย์ ฤาชา (2549 : 73-75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โรงเรียนบ้านดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาในวงรอบที่ 1

1. การอบรมปฏิบัติการการพัฒนาครูในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน ครูผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน ได้รับความรู้ในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบของนักเรียนเพิ่มขึ้นจากการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ก่อนการอบรมกับคะแนนทดสอบความรู้หลังการอบรม ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน มีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มขึ้นทุกคน

2. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบของนักเรียน ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน มีข้อที่น้ำหนักของคะแนนเป็น 0 หมายถึงต้องปรับปรุงแก้ไข และมีข้อที่น้ำหนักของคะแนนเป็น 1 หมายถึง ถูกต้องเหมาะสม โดยภาพรวมของการพัฒนา ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน มีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของน้ำหนักคะแนนที่ได้จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน มีความถูกต้องเหมาะสมถึง 80 เปอร์เซ็นต์

การพัฒนาในวงรอบที่ 2

1. การประชุมเสนอแนะ ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียนที่ได้รับการบันทึกแก้ไขเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาสรุปผลการจัดทำแผนการจัดกิจกรรม ในส่วนที่ผู้ร่วมวิจัยยังไม่เข้าใจชัดเจนได้ปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน เพิ่มมากขึ้น

2. การนำแผนการจัดกิจกรรมมาสู่การปฏิบัติการสอน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้นำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน มาปฏิบัติการ

สอนในห้องเรียน คนละ 1 แผน 1 ชั้นเรียน จากการสังเกตผล ปรากฏว่า ผู้ร่วมวิจัย สามารถนำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความมีระเบียบวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน ไปใช้ปฏิบัติการสอนได้ โดยมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.45

ไพบุลย์ ดุลย์แสง (2549 : 72-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action) ขั้นตอนสังเกต (Observation) และขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ผลการวิจัย พบว่า ก่อนการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ครูที่ปรึกษาชั้น ม.1/1 ครูที่ปรึกษา ชั้น ม. 3/1 และครูที่ปรึกษาชั้น ม. 4/1 ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน และขาดประสบการณ์ในการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัยจึงได้จัดกิจกรรมในการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในวงรอบที่ 1 จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน 3) การปฏิบัติจริง และในวงรอบที่ 2 จำนวน 1 กิจกรรม คือ การปฏิบัติจริงต่อเนื่อง หลังจากการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน พบว่า จากการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักเรียนเพิ่มขึ้น จากการนิเทศภายในให้คำปรึกษา แนะนำ ทำให้กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 คน สามารถเขียนโครงการแก้ไขพฤติกรรมการมาโรงเรียนสาย การหนีเรียน และการแต่งกายผิดระเบียบของนักเรียนได้ และมีความเหมาะสมในระดับมาก และจากการปฏิบัติจริงทำให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน สามารถจัดกิจกรรมแก้ไขพฤติกรรมการมาโรงเรียนสาย การหนีเรียน และการแต่งกายผิดระเบียบของนักเรียนได้และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ชั้น ม. 1/1 ชั้น ม. 3/1 และชั้น ม. 4/1 ลดลงในระดับที่น่าพอใจ

โดยสรุป การพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของนักเรียน โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย โดยกิจกรรมในการพัฒนาได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการปฏิบัติจริง ทำให้ครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน คือ 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนเพิ่มขึ้น 2) สามารถเขียนโครงการแก้ไขพฤติกรรมการมาโรงเรียนสาย การหนีเรียน การแต่งกายผิดระเบียบของนักเรียนได้ และมีความเหมาะสมในระดับมาก และ 3) สามารถจัดกิจกรรมแก้ไขพฤติกรรมการมาโรงเรียนสาย การหนีเรียน และการแต่งกายผิดระเบียบของนักเรียนได้ในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาต่อเนื่องอีกทั้ง 3 ด้าน โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมพัฒนาอย่างหลากหลาย เช่น การศึกษาดูงาน ศึกษาเอกสาร การส่งไปเข้ารับการอบรม และเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญมาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่

เหมาะสมของนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่โรงเรียนคาดหวังไว้ต่อไป

ภราดา บัชรอด (2550 : 97-99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียน โรงเรียนบ้านโนนหวาย อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนาครูในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวินัยนักเรียน ขาดวิธีการสร้างวินัย ขาดความเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน ไม่สอดคล้องกับระเบียบวินัยในการเตรียมการสอนในทุกระดับชั้น ขาดเทคนิควิธีการสอน ขาดประสิทธิภาพ จึงดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศ ผลการพัฒนาครูในการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างวินัยนักเรียน และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบเพื่อศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรม และการนิเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นรวมทั้งผู้ร่วมวิจัยทราบข้อบกพร่องของตนเอง ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียนได้ นักเรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ผู้ร่วมวิจัยยังขาดทักษะวิธีการและ ความสามารถในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ผู้ร่วมวิจัยไม่มีความมั่นใจ และยังไม่เลือกกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ได้ไม่เหมาะสมกับเนื้อหาเท่าใดนัก จึงดำเนินการในวงรอบพัฒนาที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ โดยเน้นหัวข้อเรื่อง วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียน โดยเน้นกิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์ และการนิเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานรวมทั้งเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ แนะนำหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคน สามารถจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างวินัยนักเรียน โดยวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้ร่วมวิจัยสามารถปลูกฝังคุณลักษณะและจัดกิจกรรมได้ดี 3 ด้าน ในด้านความซื่อสัตย์ ความมี ระเบียบวินัยในตนเองและเคารพกฎของโรงเรียน และการเคารพสิทธิของคนอื่น ซึ่งยังไม่ครบ ลักษณะงานวินัยนักเรียนทั้ง 6 งานเนื่องจากเวลาในการพัฒนาค่อนข้างสั้น จึงจัดกิจกรรมได้ไม่ครบถ้วน และผู้ร่วมวินัยจัดกิจกรรมต่าง ๆ คล้ายกัน

โดยสรุป การเสริมสร้างวินัยนักเรียนโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หากต้องการนำไปใช้ ควรมีการปรับปรุงกิจกรรมและวิธีการให้เหมาะสม หลากหลายโดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ และ ตามพัฒนาการของนักเรียน และการเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านการเสริมสร้างวินัยนักเรียน คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งกลยุทธ์ที่กล่าวมาสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ไปใช้ กับนักเรียน ได้ทุกระดับชั้น เพื่อให้ครูมีความรู้และความสามารถในด้านงานการสอนและการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

บุญสม ใจหวัง (2550 : 87-90) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ รับผิดชอบ โรงเรียนบ้านใจดี อำเภอชุมขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในกรอบการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน

ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ หลังจากพัฒนากรอบที่ 2 ผลการศึกษาก่อนการดำเนินการพัฒนา กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาสภาพปัญหาพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ ขาดความรับผิดชอบกล่าวคือ นักเรียนมีพฤติกรรมไม่เอาใจใส่ต่อการทำงานไม่ปฏิบัติหน้าที่ ไม่เคารพกฎระเบียบ ขาดความระมัดระวังรอบคอบ ไม่กล้าแสดงออกอย่างเต็มที่ ไม่ยอมรับการกระทำของตนส่งผลกระทบต่อ การเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือขาดความรับผิดชอบ หลังจากพัฒนาทั้งสองกรอบแล้ว นักเรียนโรงเรียนบ้านใจดี อำเภออุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ มีผลการพัฒนาปรากฏดังนี้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง นักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อการทำงานมีอารมณ์ หนักแน่น มีความละเอียดรอบคอบ ที่สำคัญยอมรับการกระทำของตนเอง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ รู้จักหน้าที่ ทำตามหน้าที่เป็นอย่างดีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หลังจากที่นักเรียนได้รับการอบรมพัฒนาความรับผิดชอบโดยตรงมีการติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการเสริมแรงด้วยการยกย่องชมเชยใน ส่วนที่มีความรับผิดชอบส่วนครูก็ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีความรับผิดชอบ

ไพบุลย์ ข่าขันมะลี (2550 : 78-79) ได้ศึกษา การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โรงเรียนหนองตอวิทยา อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่ 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การจัดกิจกรรมในลักษณะของโครงการ 3. การนิเทศ 4. การคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ปรากฏผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ 1. สภาพก่อนการพัฒนาพบว่า นักเรียนมีปัญหาการไม่รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ไม่ตั้งใจใฝ่หาความรู้ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ปรับตัวเข้ากับคนอื่นไม่ได้ดีนัก ไม่ประหยัด ทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ ไม่ตรงต่อเวลา ควบคุมตนเองไม่ได้ ฟังตนเองไม่ได้ ไม่รับผิดชอบในหน้าที่พลเมืองที่ดี ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บิดามารดา ไม่รับผิดชอบต่อโรงเรียน ครู - อาจารย์ ไม่รับผิดชอบต่อเพื่อน 2. ผลจากการพัฒนากรอบที่ 1 พบว่านักเรียนมีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายเป็นที่น่าพอใจ 8 รายการ ส่วนที่เหลือ 5 รายการ ยังต้องพัฒนาต่อไป คือด้านความตั้งใจเรียน หมั่นใฝ่หาความรู้ ด้านความประหยัด ด้านการฟังตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองดีและด้านการรู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 3. ผลการพัฒนากรอบที่ 2 พบว่านักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมไปตามเป้าหมายได้ในระดับที่น่าพอใจครบทั้ง 13 รายการ สรุปการศึกษาค้นคว้า ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ทุกรายวิชา เพราะนักเรียนมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคมส่วนรวม บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย ปัญหาต่างๆที่ เคยพบได้รับการแก้ไข ง่ายและสะดวกต่อการดูแล

ศศิธร รัตน์แสง (2550 : 63-65) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้าง ความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนห้วยเม็กราษฎร์นุกูล อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ใน 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา พบว่า ในวงรอบที่ 1 ใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการประกวดห้องเรียนดีเด่น โครงการดาวพิเศษ และการเยี่ยมบ้าน พบว่า นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ นักเรียนส่วนมาก (ร้อยละ 72.0) ปรับปรุงตนเองดีขึ้น ส่วนความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา พบว่า นักเรียนร่วมกิจกรรมรักษาความสะอาดบริเวณอาคารเรียน ร่วมมือกันทำความสะอาดบริเวณโรงเรียน แต่พบว่านักเรียนบางส่วนยังไม่เข้าร่วมกิจกรรม ทิ้งขยะไม่เป็นที่ ในวงรอบที่ 2 ใช้กิจกรรม 4 กิจกรรม เพื่อกระตุ้น สร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่า พบว่า นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พบว่า นักเรียนร่วมกันทำความสะอาดบริเวณที่ตนเองรับผิดชอบทุกคน (ร้อยละ 100) ร่วมมือกันรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังช่วยกันรักษาความสะอาดเป็นอย่างดีโดยทิ้งขยะให้เป็นที่

บุญคุ้ม การนา (2554 : 99) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบต่อตนเองโรงเรียนบ้านหนองดินดำ อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมระดมสมองของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกิจกรรมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ได้แก่ กิจกรรมโรงเรียนสวยด้วยมือเรา และกิจกรรมการเยี่ยมบ้าน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงวินัยด้านความรับผิดชอบต่อตนเองแต่กายไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางโรงเรียนได้รับการพัฒนามีพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น นักเรียนหญิงไม่พบปัญหา จะมีปัญหากับนักเรียนชายซึ่งเป็นปัญหาความผิดเล็กน้อย ส่งผลเป็นที่น่าพอใจ ด้านการตรงเวลา นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มาและกลับจากโรงเรียนตามเวลาที่กำหนด เข้าห้องเรียนตรงเวลา และด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนมีพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นแต่นักเรียนกลุ่มเป้าหมายจำนวน 14 คน ที่ยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่ถาวร จึงดำเนินการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมระดมสมองของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขและมีการกำหนดกิจกรรมโรงเรียนสวยด้วยมือเรา และกิจกรรมเยี่ยมบ้าน ดำเนินการต่อ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างจริงจังส่งผลทำให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น นักเรียนทุกคนมาโรงเรียน กลับจากโรงเรียน และเข้าห้องเรียนทันตามเวลาที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แกรนด์มอนท์ (Grandmont, 2002 : 37-A) ได้ศึกษาผลของการใช้ระเบียบวินัยเชิงประชาธิปไตยในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ สังเกต การวิเคราะห์เอกสารและกรอบสำรวจเจตคติ ผลการศึกษาพบว่า การใช้ระเบียบวินัยเชิงประชาธิปไตยสามารถพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียนทำให้นักเรียนดำเนินกิจกรรมได้ ครูและนักเรียนสามารถจัดการปัญหา

วินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ลดภาวะเครียดได้ ในด้านนักเรียนพบว่าส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีความรับผิดชอบในการเรียนมากยิ่งขึ้น

แทนคิน (Tantckin. 2002 : 493-A) ได้ศึกษาความเชื่อในเรื่องการเกิดภาวะเปียบวินัยแก่เด็กมาจากการปลูกฝังของครู กลุ่มตัวอย่างได้มาจากโรงเรียนอนุบาล 30 โรงเรียนมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคาดหวังที่เหมาะสมกับนักเรียนพบว่า อายุของครูและประสบการณ์การสอนมีผลต่อพฤติกรรมทางเพศและการมีวินัยและความเชื่อของครูเกี่ยวกับการใช้ปรัชญาที่เหมาะสมสำหรับการไม่มีพฤติกรรมของนักเรียนหญิงเป็นพิเศษพวกเขาเห็นด้วยกับวินัยทางปรัชญาในสิ่งที่ใช้เครื่องมือสำหรับการไม่มีพฤติกรรมของนักเรียนชายเปรียบเทียบการไม่มีพฤติกรรมของนักเรียนหญิง ส่วนสำคัญของการเรียน คือ การฝึกของครูและรูปแบบการศึกษาที่จำเป็นและเป็นเครื่องมือที่มีความตระหนักที่เพิ่มโอกาสการเกิดผลเรื่องเพศ และการมีวินัยของนักเรียนชายหญิง

บาลเดอร์สัน (Balderson. 2004 : 746) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเองที่มีพฤติกรรมในด้านการละเลยต่อหน้าที่และพฤติกรรมด้านเข้าสังคมในทางบวกของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอเมือง ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่ากลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวมาทั้งหมดไปในทิศทางที่ปรารถนา แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ พบว่ายังมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น พฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวก และพฤติกรรมด้านการแก้ปัญหาพฤติกรรมก้าวร้าวด้วย

การ์เนอร์ (Garner. 2004 : 4427-A) ได้ทำการศึกษาบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อการสร้างระบบบริหารวินัยนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพวิธีการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การสุ่มเลือกบุคลากรในโรงเรียนจากตำแหน่งที่แตกต่างกัน 10 ตำแหน่งและทำการสัมภาษณ์บุคลากรแต่ละคนซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพ 6 คนและบุคลากรกึ่งวิชาชีพ 4 คนโดยใช้คำถามที่ได้รับการออกแบบมาโดยเฉพาะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และได้ทำการบันทึกเทปเสียงการสัมภาษณ์ รวมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์และปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นในช่วงที่มีการสังเกตการณ์ด้วยผลของการวิจัยพบว่า บุคลากรวิชาชีพสามารถจำแนกปัญหาด้านวินัยนักเรียนได้มากกว่าบุคลากรกึ่งวิชาชีพ และปัญหาด้านวินัยนักเรียนที่พบบ่อยที่สุดซึ่งจำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรวิชาชีพก็คือ การชกต่อยกัน การขาดความเคารพและการไม่เชื่อฟัง ส่วนกลุ่มกึ่งวิชาชีพแสดงความคิดเห็นว่าเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและยังรวมถึงความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชุมชนด้วยการป้องกันปัญหาเหล่านี้ควรมีการตักเตือนและรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาเมื่อพวกเขาประพฤติไม่ดีหรือใช้วิธีการพูดคุยกับผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการบริหารวินัยนักเรียนโดยการช่วยให้ผู้ปกครองของพวกเขาได้เข้าใจความต้องการของลูก ๆ โรงเรียนควรระดมความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง บุคลากรวิชาชีพจากมหาวิทยาลัย 2 แห่งในเขตพื้นที่ และบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งจากวัดในแถบ

โรงเรียน เพื่อช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับระบบบริหารวินัยนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ตอนต้น

เวย์ (Way, 2004 : 3850-A) ได้ศึกษาผลกระทบของการรักษาวินัยและการ
บกพร่องด้านวินัยในโรงเรียน ที่มีต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของนักเรียน พบว่า
ผลการวิจัยเป็นไปตามความคาดหมายคือพบว่า นักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียนซึ่งมีความบกพร่อง
ด้านวินัย มีแนวโน้มว่าจะมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้นและมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการลดลง
และพบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อความถี่ในการแสดงพฤติกรรมก่อกวนและมี
ทัศนคติในด้านตรงข้าม สำหรับงานวินัยของโรงเรียนก็พบว่าเกิดผลกระทบโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่
หลากหลาย เช่น ตัวแปรด้านผลลัพธ์ ปริมาณความบกพร่องด้านวินัยในโรงเรียน ความยุติธรรม
และความถูกต้องตามหลักกฎหมายในการรับรู้ของนักเรียน และสถานะของนักเรียนที่ถูกจัดอยู่ใน
กลุ่มเสี่ยง และผลการวิจัยยังพบว่าการมีวินัยที่เข้มงวดสามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ได้ถ้า
หากว่ามันได้รับการรักษาไว้ในระดับปานกลางนั้นหมายความว่า สามารถปรับปรุงพฤติกรรม
ที่ไม่เหมาะสมได้ระดับหนึ่ง มีทิศทางโดยตรงต่อนักเรียนซึ่งมีความเชื่อมั่นในความถูกต้องตามกฎหมาย
ของโรงเรียน

ฟริเอิน - ฟอร์ด (Friesen-Ford, 2005 : 642) ได้ศึกษาเพื่อกำหนดเจตคติและ
ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับวินัยนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดซัสแคตเชวัน
ประเทศแคนาดา ประเด็นปัญหาที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของ
วินัยในโรงเรียน วิธีการและเวลาที่ผู้ปกครองควรเข้าเกี่ยวข้องและควรได้รับการแจ้งเรื่องต่างๆ
เกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยที่นำไปใช้กับลูกๆ ของตนในโรงเรียน ความรุนแรงของพฤติกรรมที่
ผิดๆ และการปฏิบัติทางวินัย ความเหมาะสมของการปฏิบัติทางวินัยสำหรับกรณีจำเพาะเรื่อง
พฤติกรรมผิด และความเหมาะสมของการลงโทษเขียนตีหรือกักขังอันเป็นการปฏิบัติ “สถาน
สุดท้าย” ข้อมูลจากคำตอบแบบสอบถามของผู้ปกครองจำนวน 143 ฉบับนำมาวิเคราะห์
ผลการศึกษา พบว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามถึงทัศนคติของ
ผู้เรียน ต่อความยอมรับนับถือจากครู และความสัมพันธ์ที่มีต่อความสำเร็จในการเรียน
กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียน จำนวน 3,201 คนที่กำลังเรียนในโรงเรียนไฮสคูลของรัฐ
3 แห่ง ในมลรัฐเท็กซัส (ในตัวเมือง 1 โรงเรียน เขตชานเมือง 1 โรงเรียน เขตนอกเมืองอีก 1
โรงเรียน) นักเรียนเข้าร่วมโครงการโดยการอาสาสมัคร และเป็นนักเรียนที่เรียนอยู่ในระบบ
การศึกษาทั่วไป รวมทั้งนักเรียนที่เรียนการศึกษาพิเศษที่รวมอยู่ด้วย ผลการวิจัย พบว่า การได้รับ
การยอมรับนับถือจากครูเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียนการที่รู้ว่าครูให้เกียรติ สามารถวัดได้อย่าง
น่าเชื่อถือ โดยการสำรวจนี้ ทัศนคติของผู้เรียนต่อการได้รับการยอมรับนับถือจากครูมีความสัมพันธ์
ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเป็นผลต่อการขาดเรียนและความมีวินัย ทฤษฎีของ
การได้รับการเอาใจใส่จากครูที่ได้นำมาเสนอ แสดงให้เห็นว่าได้รับการยอมรับนับถือจากครูใน
ทัศนคติของนักเรียนไฮสคูล ได้แก่ 4 ลักษณะ คือ ให้มองเห็น (See Me) ให้รู้จักฉัน (Know Me)
ให้เกี่ยวพันมาถึงฉัน (Relate to Me) และให้ช่วยฉัน (Help Me)

แฮมิลตัน (Hamilton, 2005 : 4162-A) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบการจัดการระเบียบวินัยนักเรียนจาก 7 ห้องเรียน และยุทธศาสตร์ 16 ประการของครูใหม่ ปัญหาที่มีต่อครูเกี่ยวข้องกับระยะเวลา ประสบการณ์ การทำงานว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนได้ ครูที่ทำงานปีแรกต้องรับผิดชอบเต็มที่ในการดำเนินงานกระบวนการที่สนองต่อความต้องการของเด็ก กระบวนการดังกล่าวได้แก่ ความสามารถในการจัดการพฤติกรรมผู้เรียน พอเหมาะต่อเวลาที่ท้าทายในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความต้องการสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้นั้นขึ้นอยู่กับความปลอดภัย และรักษาระเบียบวินัยในชั้นไม่ให้เกิดการก่อกวนชั้นเรียน และรักษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เป็นอิสระ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ พอสรุปได้ว่าความมีวินัยนั้นเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสำคัญ และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยการเริ่มต้นฝึกฝนอบรมตั้งแต่วัยเด็กเพื่อพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในวันข้างหน้า ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาความมีวินัยในตนเอง และวินัยส่วนรวมของนักเรียนในระดับชั้นอนุบาลหรือปฐมวัย โดยจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งครูควรเปิดโอกาสให้เด็กรับผิดชอบตามสมควรไม่เกินความสามารถของเด็ก โดยในการดำเนินการนั้นต้องดำเนินการวิจัยโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิดของเดมมิ่ง ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปกครอง ชุมชนและโรงเรียน เป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan - P) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do - D) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check - C) และขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act - A) จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างแท้จริง