

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัย
 - 2.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546
 - 2.2 ความหมายของวินัย
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับวินัยและการสร้างเสริมวินัยของนักเรียน
 - 2.4 การเสริมสร้างวินัย
 - 2.5 ความสำคัญของระเบียบวินัยเด็กปฐมวัย
 - 2.6 คุณค่าและประโยชน์ของระเบียบวินัย
3. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจหลักขององค์กรและเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในองค์การ เพราะการพัฒนาเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการกระทำให้มีความรู้มากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยสิ้นกวีวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรเอาไว้หลายประการดังนี้

จิรประภา อัศวขจร (2549 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถให้กับพนักงานในองค์การอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนารูปแบบต่างๆ อีกทั้งใช้สภาพแวดล้อม หรือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

สง่า จ้องสาระ (2552 : 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานได้นำวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำมาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

พรนิภา จันทรมนตรี (2553 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ยุทธศาสตร์และกระบวนการต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานในภารกิจทั้งปวงของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อชิณี วงศ์ศรีทา (2553 : 31) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อารีญา เมืองโคตร (2553 : 35) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมความเป็นครูที่ดีด้วย

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีเจตคติที่ดีต่องานทำให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานในองค์กรต่างๆ ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรจะมีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ และเพิ่มคุณภาพของบุคลากรตามภาวะเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

เกษร สุขจินดา (2550 : 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและระลึกเสมอว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะต้องคำนึงถึงปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนา

ชุมพล ประเทพา (2553 : 23) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมืองทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในสังคมให้ความเจริญงอกงาม จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาบ้านเมือง ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

เนตรชนก คนหาญ (2553 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรได้มีการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอแต่จะทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาวะ และความทันสมัยของเทคโนโลยี

สมชาย ไชยวงศ์ (2553 : 26) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรครูที่มีบทบาทความสำคัญของการศึกษาของชาติให้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย จึงสมควรที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร และประเทศชาติต่อไป

วีระนุช พลแรงฤทธิ์ (2553 : 18-19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หน่วยงานหรือองค์กรได้มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอก็จะทำ

ให้เกิดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาบุคลากร นอกจากจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ สภาวะและความทันสมัยของเทคโนโลยี

จากการศึกษาจากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์กรหรือหน่วยงานใดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่งทั้งกับองค์กรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากเมื่อคนได้รับก็จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพไปด้วย นอกจากนี้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ปัญญา พรยา (2551 : 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่ทางมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วินิจฉัย กงภูธร (2551 : 10) กล่าวว่าไว้ว่า ความมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ทุกหน่วยงานได้ดำเนินการเพื่อมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทั้งบุคคลที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งและบุคลากรที่ทำงานอยู่เป็นประจำเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

เนตรชนก คนหาญ (2553 : 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ และสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานรวมทั้งปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำสู่การพัฒนา งานในหน้าที่ เป็นการเตรียมพนักงานและผู้บริหารให้ก้าวไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้า

และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกว้างขวางของเทคโนโลยี

จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านซึ่งนำเสนอได้ ดังนี้
ปัญญา พรยา (2551 : 19) ได้สรุป ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การกำหนดรูปแบบของการพัฒนา การดำเนินงานพัฒนาและการประเมินผลดำเนินงาน

สมพิศ หวังทรัพย์ทวี (2552 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มีวิธีการหลายวิธีจะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรเช่น การฝึกอบรม การศึกษา ต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมาและต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมาและต้องมีการประเมิน ติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

สมใจ พิมพ์ภา (2553 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องมีการประชุมชี้แจง มีการอบรมในปัญหาที่บุคลากรไม่เข้าใจ การศึกษาดูงาน การให้คำปรึกษาดำเนินการที่วางไว้โดยมีการติดตามและประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม การนิเทศงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งใน

กระบวนการพัฒนาบุคลากรต้องมีการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาขององค์กรเพื่อกำหนด วัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในองค์กร

1.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นการเลือกใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไชยง วังคะฮาด (2547 : 18-19) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการทำให้เกิดความ ออกงามทั้งระบบ ต่อเนื่อง และมีระยะเวลาพอสมควร กิจกรรมที่จัดเตรียมขึ้นจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพิจารณาแล้วว่า วิธีการพัฒนา ศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กด้านการบริหารงานวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เหมาะสมกับ บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการพัฒนาบุคลากรดังรายละเอียด ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยได้เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญใน การบริหารงานวิชาการมาอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงานวิชาการใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความสามารถในการวางแผนงานวิชาการ การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ การผลิตสื่อและนวัตกรรม การจัด ประสบการณ์เรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และการนิเทศภายในได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
2. การนิเทศภายใน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ คำแนะนำ คำปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารงาน วิชาการ เพื่อให้การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กด้านการบริหารงานวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดความมั่นใจในการบริหารงาน วิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อไป
3. การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching Technique) กระบวนการ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูผู้ดูแลเด็กให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการสำรวจข้อบกพร่อง และจุดที่ต้องการพัฒนาซึ่งเป็นการแนะนำช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานและ

เสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูผู้ดูแลเด็ก

4. เอาใจใส่ดูแลและพัฒนาบุคลิกภาพอยู่เสมอ
5. อ่านหนังสือเป็นประจำ
6. ดูโทรทัศน์หรือฟังรายการวิทยุต่างๆอย่างหลากหลาย
7. ฝึกการจดบันทึกให้เป็นนิสัย
8. ร่วมกิจกรรมประชุมสัมมนา
9. ศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิทยากร
10. ฝึกและใช้เทคโนโลยีต่างๆ
11. เชิญวิทยากรมาร่วมพัฒนา
12. ไปดูและศึกษาจากแหล่งงาน
13. จัดกิจกรรมประชุมสัมมนา
14. วิจัยในงานประจำ
15. จัดประชุมปฏิบัติการ
16. ฝึกประชุมกลุ่มร่วมคิด ร่วมทำ
17. ฝึกทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน
18. ฝึกวิจารณ์และประเมินค่า
19. ฝึกสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จันทรานี สงวนนาม (วินิจฉัยта กงภูธร. 2551 : 12 , อ้างอิงมาจาก
จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 1-14) ได้เสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนา
ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สติปัญญาต้องใช้เวลาและลงทุนสูง

2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ใช้ระยะเวลาสั้น จัดขึ้น
เพื่อแก้ไขปัญหาหรือความต้องการซึ่งมีรูปแบบอย่างหลากหลายวิธี เช่น การบรรยาย
การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมุติ เกม
การบริการ การสัมมนา สถานการณ์จำลอง การสาธิต และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การพัฒนาในงาน (Development in Career) เป็นการพัฒนา
บุคลากรในหน่วยงานโดยผู้บังคับบัญชา จะใช้กระบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้มี
ความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีรูปแบบอย่างหลากหลายวิธี

เช่น มอบหมายงาน การสอนงาน การเสนอแนะ การขยายปริมาณงาน การเพิ่ม
คุณภาพงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่ การรักษาราชการแทน
การหมุนเวียนงาน การเลื่อนตำแหน่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า วิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้นมี
หลากหลายวิธีการควรเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัย
ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
พังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กร ด้วยการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching Technique) ซึ่งเป็น
เทคนิควิธีหนึ่งของการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัย

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546

การศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาเด็กตั้งแต่แรก
เกิดจนถึง 5 ปี โดยอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ
และพัฒนาการของเด็กภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็ก
พัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าในตัวเองและสังคม ซึ่งหลักสูตรการศึกษา
ปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการ
ตลอดจนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยง
ดู หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัย
เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลและ
เต็มตามศักยภาพ (กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. 2545 ก : 8-13) โดยกำหนด
หลักการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็ก
ปฐมวัยทุกประเภท

2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็ก
3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

จุดมุ่งหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี มุ่งให้เด็กมีพัฒนา ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ดังนี้

1. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี
2. กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน
3. มีสุขภาพจิต และมีความสุข
4. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม
5. ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การเคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย
6. ช่วยเหลือตัวเองได้เหมาะสมกับวัย
7. รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย
8. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
9. ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย
10. มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับวัย
11. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
12. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้

ในส่วนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษา
 ปฐมวัยพุทธศักราช 2546 สำหรับนักเรียนอายุ 5 ปี มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีวินัย
 ได้แก่มาตรฐานที่ 2. ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และสุขนิสัยที่ดีซึ่งกำหนดตัวชี้วัดชั้นปี
 ตัวบ่งชี้ที่ 2 รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัย
 ได้แก่ ขับถ่ายเป็นเวลา มาตรฐานที่ 4 มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม ซึ่งกำหนด
 ตัวชี้วัดเป็นตัวบ่งชี้วัดชั้นปีตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวินัยในตนเองและมีความรับผิดชอบคุณลักษณะที่
 พึงประสงค์ตามวัยได้แก่ จัดเก็บของเล่นของใช้เข้าที่ได้เรียบร้อย ตัวบ่งชี้ที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต
 และยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัยได้แก่ รู้จัก
 ขอโทษและให้อภัย ตัวบ่งชี้ที่ 4 รู้จักประหยัด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัยได้แก่
 รู้จักใช้สิ่งของเครื่องใช้/น้ำ/ไฟอย่างประหยัด มาตรฐานที่ 6 ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับ
 วัย ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดชั้นปี ตัวบ่งชี้ที่ 1 ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองคุณลักษณะ
 ที่พึงประสงค์ตามวัย ได้แก่ เลือกร่างกายของตนเองและแต่งด้วยตนเอง มาตรฐานที่
 7 รักธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เพื่อวัฒนธรรมและความเป็นไทย ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดชั้นปีตัวบ่งชี้
 ที่ 1 ดูแลรักษาธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัยได้แก่ ทิ้งขยะ
 ถูที่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีสัมมาคารวะและมีมารยาทตามวัฒนธรรมไทย คุณลักษณะที่พึง
 ประสงค์ตามวัย ได้แก่ รู้จักกล่าวคำขอบคุณและขอโทษ มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมี
 พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขซึ่งกำหนดตัวชี้วัดชั้นปี ตัวบ่งชี้ 1 เล่น และทำงานร่วมกับ
 ผู้คนอื่นได้โดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัย ได้แก่ รอคอยตามลำดับก่อน – หลังได้ ซึ่ง
 เป็นมาตรฐานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการฝึกวินัย ในชีวิตประจำวันเพื่อให้เด็กเพื่อที่จะให้
 เด็กได้ปฏิบัติตนถูกต้องในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุป หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 เป็นการจัดการศึกษา
 เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และ
 สติปัญญา ซึ่งเด็กทุกคนได้รับการอบรมเลี้ยงดู พร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้
 อย่างเหมาะสมตามวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองไปตามลำดับขั้นตอน ของการ
 พัฒนาการทุกด้าน อย่างสมดุล โดยยึดหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กสามารถ
 ดำรงชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีคุณภาพตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่จัดทำขึ้น

2. ความหมายของวินัย

วินัย (Discipline) เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดกรอบความเป็นไปสำหรับคนในสังคมได้อยู่ร่วมกันด้วยความสงบเรียบร้อย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของความมีวินัยไว้ ดังนี้

โกษีย์ วงศ์สุธา (2546 : 20) กล่าวว่า วินัยหมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง กติกาต่างๆ ที่กำหนดไว้ เป็นแนวปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในสังคมนั้น ให้ปฏิบัติตามอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุขของตนเองและส่วนรวม

ดิษฐ คำมา (2546 : 13) กล่าวว่า วินัยนักเรียน หมายถึง ข้อกำหนดในการให้นักเรียนยึดถือในการบังคับ การควบคุมตนเองทั้งกาย วาจา และใจ ให้ประพฤติปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และเป็นไปตามเงื่อนไข กฎเกณฑ์ กติกา หรือข้อตกลงที่โรงเรียนกำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ โดยไม่ต้องลงโทษหรือควบคุม และนักเรียนที่มีวินัยนั้นจะเป็นผู้รู้จักกาลเทศะ รับผิดชอบ ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม และแสดงพฤติกรรมออกมา ในลักษณะที่สังคมยอมรับ

ประกาศ สุวรรณหาญ (2546 : 9) กล่าวว่าวินัย หมายถึง ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้บุคคลใช้ควบคุมความประพฤติของตนในการปฏิบัติตามแบบแผนข้อบังคับซึ่งทางโรงเรียนกำหนดหรือไม่กำหนดไว้ เป็นการฝึกฝนให้บุคคลอยู่ในความถูกต้องมีเหตุผล ซึ่งทำให้บุคคลเป็นคนดี เพื่อความสงบสุขในชีวิตของตนในการดำรงชีวิตและความเป็นระเบียบของสังคม

ปรีชา ริโยธา (2546 : 21) กล่าวว่า วินัย หมายถึง คุณสมบัติที่ดั่งงามที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ทั้งอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกภายในจิตใจที่ได้รับการอบรม ปลูกฝัง ซึมซาบของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ดี ประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีเมตตา ใจกว้าง มีเหตุผล มีความกล้า เชื้อมั่นในตนเอง มีความอดทนโดยที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะติดตัวในแต่ละบุคคลอย่างถาวร

วรรณพร ตูลยาพร (2546 : 21) กล่าวว่า วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ข้อตกลงที่บุคคลสามารถควบคุมความประพฤติของตนเอง ให้ประพฤติตนได้ถูกต้องเหมาะสมกับส่วนรวม

สิริรัตน์ เพ็งบุญ (2546 : 22) กล่าวว่า วินัยหมายถึง การควบคุมตนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ในการปฏิบัติให้บุคคลใช้ควบคุมความประพฤติของตนในการปฏิบัติตามแผนข้อบังคับ ซึ่งทางโรงเรียนกำหนดหรือไม่กำหนดไว้ เป็นการฝึกฝนให้บุคคลอยู่ในความถูกต้อง มีเหตุผล ซึ่งทำให้บุคคลเป็นคนดี เพื่อความสงบสุขในชีวิตของตนในการดำรงชีวิตและความเป็นระเบียบของสังคม

จรรยา กุลสุทธิชัย (2547 : 12) กล่าวว่า วินัยหมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติของหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานย่อยไปจนถึงหน่วยงานใหญ่หรือสถาบันย่อยไปสู่สถาบันใหญ่ เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันและก่อให้เกิดประโยชน์ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของคนในสังคม

ปิติ รุ่งเรือง (2547 : 17) กล่าวว่า วินัยหมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม

นิลบล ทิวากร (2548: 2) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่าวินัยหมายถึง ข้อบังคับหรือข้อที่จะปฏิบัติในสังคมร่วมกันกำหนดไว้ให้ทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามเดียวกัน เพื่อให้สังคมนั้นๆ เกิดความสันติสุขทุกคนที่รวมอยู่ในสังคมนั้นๆ ก็จะมีความสุขไปด้วย

เพชร ณ ป้อมเพชร (2548 : 171) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนหรือข้อบังคับที่วางไว้เพื่อให้ชีวิตในสังคมดำเนินไปอย่างเรียบร้อยมีความกลมกลืนไม่แตกแยกรวมกันเป็นหมู่เหล่า วินัยทางสังคมกำหนดให้เราหรือเราจะกำหนดให้กับตัวเองก็ได้

สุทธิดา รักษาพันธ์ (2550 : 13) กล่าวว่า “ระเบียบวินัยเป็นกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักให้คนปฏิบัติและควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม จุดประสงค์ คือให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ดังนั้นระเบียบวินัยในโรงเรียนจึงหมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในการควบคุมและส่งเสริมพฤติกรรมของเด็กให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนเพื่อความสงบสุขของโรงเรียน และเพื่อพัฒนานิสัยที่ดีงามให้เกิดขึ้นและติดตัวเด็กตลอดไป”

กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2552 : ออนไลน์) กล่าวว่า วินัย หมายถึง แนวทางความประพฤติหรือระเบียบแบบแผนการปฏิบัติตน (ของบุคคล) เป็นที่ยอมรับว่าเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมตามความมุ่งหวังของสังคมเป็นที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อประเทศชาติเป็นประเทศที่ได้รับการพัฒนาแล้ว

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปความหมายของวินัยได้ว่า วินัยหมายถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าพึงปรารถนาของสังคม วินัยที่ดี คือ การที่บุคคลรู้จักการปกครองตนเอง และกระทำตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ด้วยความสมัครใจ เพราะได้เห็นคุณค่าว่าการปฏิบัติตามระเบียบนั้นจะนำมาซึ่งความมีระเบียบและความสงบสุขในสังคม

2.1 วินัยในตนเอง

ได้มีผู้ให้ความหมายของวินัยในตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

ต้องจิตต์ จิตติ (2547 : 24) กล่าวว่า ความมีวินัยในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็น พื้นฐาน ที่เอื้อต่อความสำเร็จของบุคคลและส่วนรวม ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมความมีวินัยในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ช่อลัดดา ตริยะบุตร (2550 : 22) ได้กล่าวว่าความมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโดยเกิดจากความสำนึกตัวขึ้นมาเอง

พวงรัตน์ รอดมณี (2550 : 8) กล่าวว่า ivo การศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญต่อการวางรากฐานในการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ โดยให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี เป็นบุคคลที่มีทั้งสติปัญญา ความสามารถ และระเบียบวินัย ซึ่งคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการปลูกฝัง อบรมสั่งสอนตั้งแต่ยังเด็ก ทั้งยังต้องอาศัยความร่วมมือจากสถาบันทางสังคมทุกสถาบันร่วมมือกันพัฒนาเด็กตั้งแต่เยาว์วัย โดยการจัดการศึกษาให้แก่เด็กวัยแรกเกิดถึง 6 ปี นับเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมทั้งยังมีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกษาและพัฒนาประเทศอีกด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง การพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนเองมุ่งหวังไว้ โดยเกิดจากความสำนึกว่าเป็นค่านิยมที่พึงปรารถนาทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมและสิทธิของผู้อื่น

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการเสริมสร้างวินัยของนักเรียน

พื้นฐานทางพฤติกรรมนิสัยของคนเราไม่ได้เหมือนกันทุกคน บางคนนิสัยดี สามารถจูงใจโน้มนำให้ไปในทางที่ดีได้ ก็ใช้วิธีเสริมสร้างและพัฒนาให้มีวินัยได้ผลดี แต่บางคนนิสัยไม่ดี ชอบทำอะไรตามความพอใจโดยไม่ชอบอยู่ในระเบียบแบบแผน จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการเสริมสร้างวินัยของนักเรียน ดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเอง

ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองเชื่อว่าการเกิดวินัยแห่งตนของบุคคลจะต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา จุดเริ่มต้นคือความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับมารดา หรือผู้เลี้ยงดูอันจะนำไปสู่ความสามารถควบคุมตนเองเมื่อเติบโตขึ้น ซึ่ง สินีนาฏ สุทธจินดา (2543 : 20 - 21) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองโดยยึดแนวทฤษฎีที่สำคัญ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของเมาเรอร์ (Mowrer) ซึ่งว่าด้วยกำเนิดของการควบคุมตนเองหรือการมีวินัยในตนเอง และทฤษฎีของเพคและแฮวิชurst (Peck and Havighurst) ซึ่งว่าด้วยพัฒนาการของแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือการมีวินัยในตนเองโดยยึดการควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกเป็นหลัก ซึ่งมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมาเรอร์ (Mowrer) การเกิดวินัยในตนเองของบุคคลนั้น นักจิตวิทยาทั้งหลายเชื่อว่าจะต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา สิ่งสำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับบิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดูอันจะเป็นทางนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลตนเองหรือความสามารถควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น ซึ่งเมาเรอร์ ได้อธิบายว่าทารกหรือเด็กจะต้องเรียนรู้จากผู้เลี้ยงดูตน โดยที่การเรียนรู้นี้จะเกิดในภาพอันเหมาะสมเท่านั้น การเรียนรู้ของทารกหรือเด็กนี้จะเกิดขึ้นหลายระดับและมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) บุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของทารกหรือเด็กคือบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูซึ่งเป็นผู้ที่บำบัดความต้องการของทารก เช่น หิวก็ได้ดื่มนม ร้อนก็ได้อาบน้ำ ยุ่งกั๊ด ก็มีผู้ปัดให้ ฯลฯ เมื่อทารกได้รับการบำบัดความต้องการก็จะรู้สึกสบายพอใจและมีมีความสุขความรู้สึกของทารกนี้จะรุนแรงมากและติดตรึงอยู่ในสำนึกของทารกไปจนเติบโตขึ้นการที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการจนรู้สึกสบายพอใจและมีมีความสุขนั้น สิ่งที่เกิดควบคู่กับเหตุการณ์นี้ อยู่ทุกครั้งก็คือการปรากฏตัวของบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูในขณะที่มาปรนนิบัติเด็ก การบำบัดความต้องการของเด็กกับบิดามารดาหรือ

ผู้เลี้ยงดูเป็นสิ่งควบคู่กันเสมอในการรับรู้ของเด็กจึงถ่ายทอดมายังบิดามารดา ทำให้การปรากฏตัวของบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูก่อให้เกิดความพอใจและความสุขแก่เด็กได้ เด็กจึงเกิดความรักและพอใจในบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูตน ซึ่งเมอเรอร์ เชื่อว่าการรักและพอใจในบิดามารดานั้นจะต้องเกิดจากการเรียนรู้เช่นนี้โดยมีความสุข ความพอใจที่ได้รับการบำบัดความต้องการมาก่อน ถ้าไม่มีเหตุการณ์เช่นนี้ในเด็ก เช่น เมื่อหิวก็ไม่ได้กินหรือได้กินยามไม่หิวเด็กก็จะไม่เกิดความพอใจ เด็กก็จะไม่มีรากฐานในการที่จะเรียนรู้ที่จะรักและพอใจบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูตน นั่นก็คือบุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้เริ่มแรกของทารกหรือเด็กก็คือบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูเด็กซึ่งอาจจะเป็นบิดามารดาหรือผู้อื่นก็ได้

2) ความรักและความผูกพันของเด็กก็นำไปสู่การปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนหรือการเลียนแบบผู้ที่ตนรักและพอใจ กล่าวคือ จากความรักและพอใจของเด็กที่มีต่อบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดู จึงทำให้เมื่อบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูมีการอบรมสั่งสอนเด็กหรือมีการกระทำหรือพูดจาอย่างไรก็จะเกิดการทำตามหรือเลียนแบบคำพูด หรือการกระทำตามที่บิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูสั่งสอน หรือตามที่เห็นบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูกระทำ ซึ่งการกระทำของเด็กเช่นนี้จะทำให้เขาเกิดความสุขความพอใจได้เอง อันเป็นลักษณะการให้รางวัลและชมเชยตนเอง โดยบุคคลไม่ได้หวังผลจากภายนอก การเลียนแบบผู้เลี้ยงดูตนของเด็กจะทำทั้งที่ดีและไม่ดีเท่าๆ กัน トラบเท่าที่ลักษณะนั้นเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักและพอใจเช่น ถ้าเด็กเห็นผู้เลี้ยงดูสูบบุหรี่เสมอ เมื่อเด็กสูบบุหรี่บ้างก็จะมีความสุขความพอใจ เพราะเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักตนพอใจมาก่อน ความสามารถในการให้รางวัลตนเองนี้ เมอเรอร์เชื่อว่าเป็นลักษณะที่แสดงถึงการบรรลุสติภาวะทางจิตของบุคคลนั้น โดยจะปรากฏขึ้นในเด็กปกติที่อายุประมาณ 8-10 ขวบ และจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์ เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ฉะนั้นผู้ที่บรรลุสติภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์ จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนให้ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ในการโต้ตอบเมื่อเกิดความคับข้องใจ เมื่อเกิดความกลัว ในการมีความรักและในการมีอารมณ์ต่างๆ ฯลฯ ส่วนผู้ที่ขาดวินัยในตนเองหรือขาดการควบคุมตนเองก็เพราะไม่ได้ผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่วัยทารก จึงกลายเป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งชั่งใจในการกระทำและกลายเป็นผู้ทำผิด กฎเกณฑ์และกฎหมายของบ้านเมืองอยู่เสมอ

ดังนั้น จากทฤษฎีของเมอเรอร์การเกิดวินัยในตนเองนั้น พื้นฐานที่ดีคือความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับมารดาโดยมีความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกันตลอดจนการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนเพื่อการพัฒนาและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ขึ้น ซึ่งจิตสำนึกนั้นจะ

แสดงออกทางพฤติกรรมที่ดิ่งามสืบต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือการมีวินัยในตนเองของเพคและแฮริคเฮิสต์ (Peck and Havighurst) เชื่อว่าการควบคุมของอีโก (Ego - Control) และการควบคุมของซูเปอร์อีโก (Super Ego-Control) ร่วมกันช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นอย่างสมเหตุสมผล นักทฤษฎีทั้งสองเห็นว่าพลังควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกในบุคคลจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และบุคคลแต่ละคนจะมีพลังควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกในระดับที่ไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากการได้รับความรู้ทางจริยศึกษาที่ทำให้ทราบถึงผลที่จะเกิดจากการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในแต่ละบุคคลจะมีระดับไม่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลไปยังการมีวินัยในตนเอง หรือการควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกที่ต่างระดับกัน ดังนั้นนักทฤษฎีทั้งสองจึงได้จำแนกลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

1) พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกที่น้อยมาก โดยบุคคลจะเป็นผู้ที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว โดยที่ไม่เรียนรู้ที่จะให้แก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้และจะกระทำการต่างๆ อย่างไม่ไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้ถูกควบคุมโดยความเห็นแก่ตัวของตนเองและเป็นผู้ขาดวินัยในตนเองหรือมีน้อยมาก

2) พวกเอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโกน้อยแต่พลังควบคุมของซูเปอร์อีโกมีมากขึ้น แต่ก็ยังจัดอยู่ในประเภทปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลประเภทนี้จะยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และกระทำทุกอย่างเพื่อความพอใจและผลได้ ของตนเอง เป็นคนที่ไม่จริงจังจะยอมอยู่ใต้การควบคุมของผู้มีอำนาจถ้าจะทำให้เขาได้รับผลที่ต้องการได้ เป็นผู้มีวินัยในตนเองน้อย ลักษณะนี้จะปรากฏตั้งแต่วัยเด็กตอนต้นและในคนบางประเภทจะติดตัวไปจนตลอดชีวิต

3) พวกคล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโกน้อยเหมือนคน 2 ประเภทแรก แต่มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโกมากกว่า คืออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คนพวกนี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลัก และคล้อยตามผู้อื่น โดยไม่ต้องไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่ม เป็นผู้มีวินัยในตนเองระดับปานกลางแต่ไม่แน่นอน

4) พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational Conscientious Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโกปานกลาง แต่มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโกมากจนเป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคมเข้าไปเป็นลักษณะของตนเองจะ

เป็นผู้ที่ทำตามกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างยึดมั่นและมีศรัทธาเป็นผู้ที่ถูกควบคุมโดย ค่านิยมและปทัสถานของสังคม เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองค่อนข้างมากแต่ยังไม่สมบูรณ์ บุคคลประเภทนี้จะทำตามกฎอย่างเคร่งครัดโดยเห็นว่ากฎเกณฑ์นั้นเป็นของศักดิ์สิทธิ์ แม้จะก่อให้เกิดผลเสียแก่ผู้อื่นก็ไม่สนใจ บุคคลประเภทนี้จะเป็นหลักของชุมชน เพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและการกระทำคนอื่น เห็นได้ง่ายแต่การขาดความยืดหยุ่นอย่าง มีเหตุผลของคนประเภทนี้ จึงยังเป็นคนประเภท ที่ไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

5) พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational Altruistic Person) คือ บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโกมากและพลังควบคุมของซูเปอร์อีโกก็มากด้วย จนเกิดสมดุลระหว่าง การปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ของสังคมและความสมเหตุสมผลโดย เห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลัก บุคคลประเภทนี้มีความสามารถควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล มิได้ตกอยู่ในอิทธิพลของกลุ่ม ในสังคมหรืออยู่ใต้อิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจาก เหตุผล เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงมาก จะเป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลของการกระทำของตนต่อ ผู้อื่น ก่อนจะทำอะไรต้องพิจารณา อย่างมีเหตุผลเพื่อผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพ เพื่อมนุษย์โดยทั่วไป มีความต้องการที่จะเสียสละและ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมบุคคลประเภทนี้มีไม่มากนักในแต่ละสังคม แต่นักทฤษฎีทั้งสอง เชื่อว่าเป็นบุคลิกภาพที่พัฒนาถึงขีดสุดของมนุษย์

3.2 ทฤษฎีการจูงใจ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจเบื้องต้น ไว้ดังนี้

3.2.1 ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้ จดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย

(Security and Safety Needs) เช่น ปรากฏจากการประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการยอมรับเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก ให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ได้ให้ความหมายไว้สองประการ คือ ประการที่หนึ่ง ความต้องการการยกย่องนับถือ และประการที่สอง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

3.2.2 ทฤษฎีของแม็กเกรเกอร์ (Mc Gregor) ทฤษฎี X & Y

แม็กเกรเกอร์ (Douglas Mx Gregor 1960 : 33 – 35 อ้างอิงในอรุณรักรธรรม. 2517 : 272; ไชยา ภาวะบุตร. 254 : 327 – 328) กล่าวว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือขู่เข็ญว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และความสงบ ชอบการชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด แม็กเกรเกอร์ (Mc Gregor) พยายามอธิบายทฤษฎีผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกันเขาให้ชื่อทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎี X และทฤษฎี Y”

หลักการของทฤษฎี X ตั้งขึ้นบนสมมุติฐานของ “การควบคุมหรือการบังคับบัญชา” ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปลักษณะที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามี

โอกาส

2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์นี้เอง จึงต้องใช้วิธีการ บังคับบัญชาหรือลงโทษเพื่อเป็นการกระตุ้นให้งานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบการบังคับควบคุม ชอบหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิด ของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุมบังคับ บัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่ มีหัวหน้าบังคับบัญชา ในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำ ดังนี้โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือ ทฤษฎีนี้จะ มองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

หลักการของทฤษฎี Y ตั้งขึ้นพื้นฐานของการวิจัยที่เชื่อว่ามนุษย์ สามารถกระตุ้นได้ด้วย “แรงจูงใจ” ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี สรุปแนวคิดที่ สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การใช้ความพยายามทางกายและสมองในการทำงานนั้นเป็น เสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมโดยปัจจัยภายนอก และการขู่ ลงโทษไม่ช่วยให้งาน บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ ก่อให้เกิดความสำเร็จ
4. มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน โดยสภาวะ สถานการณ์ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย
5. ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ หรือหาวิธีการแก้ปัญหา โดยองค์การเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง
6. ภายใต้อุตสาหกรรมสมัยใหม่

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ มองมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งเป็นแนวคิด ที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่า มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนี้ทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชามีความรู้อีกหนึ่งความคิดที่ดี

ต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกประทับใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการไป สู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า พื้นฐานทางวินัยนั้นเริ่มมาจากการเลี้ยงดูตั้งแต่แรก จนเกิดความผูกพันและเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามกรอบและการอบรมสั่งสอนของผู้เลี้ยงดู เด็กจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนกลายเป็นผู้ที่มีวินัยใจตนเอง จากแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่าแต่ละช่วงวัยของอายุจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมที่ต่างกัน ตั้งแต่ทารกไปจนกระทั่งค่อนข้างคงที่ ในวัยรุ่นหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น แต่ก็ยังส่งเสริมหรือพัฒนาวินัยได้อีก โดยใช้วิธีการต่างๆ ตามหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น

4. การเสริมสร้างวินัย

การที่จะให้บุคคลมีวินัยในตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการส่งเสริมวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นการส่งเสริมวินัยในตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้เรามีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งนักการศึกษาและนักวิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2542 : 2545) กล่าวว่า การฝึกระเบียบวินัยเริ่ม ได้ตั้งแต่เด็กยังเล็ก โดยต้องคำนึงถึงระดับความเข้าใจของเด็ก เด็กแต่ละคนมีพัฒนาการของความสามารถในเรื่องการรู้จักช่วยเหลือตัวเอง ความรู้ความเข้าใจภาษา เข้าใจเหตุการณ์ลำดับเรื่องราว ความเข้าใจในเรื่องเหตุผล การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันไป ดังนั้นการฝึกให้เด็กมีวินัยดีจึงต้องให้เหมาะสมกับอายุ ความรู้ ความเข้าใจของเด็กแต่ละวัยๆ ไว้ดังนี้

1. วัยทารก เด็กยังไม่เข้าใจในคำสั่ง กฎเกณฑ์ กติกา ระเบียบ ปฏิบัติการให้รางวัล หรือลงโทษ การที่ผู้ใหญ่ให้มีระเบียบ จัดเตรียมและให้การตอบสนอง ความต้องการของเด็ก ดำเนินการในชีวิตประจำวัน ให้เด็กได้รับความอบอุ่น และรู้สึกปลอดภัยนับว่าเป็นก้าวแรกของการเริ่มให้เด็กคุ้นเคยกับแบบปฏิบัติที่ดี เป็นที่มาของการฝึกวินัย

2. วัยเด็กเล็ก เด็กเริ่มรู้จัก กฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติการ รู้จักหยุด หรืออดกลั้น รู้จักอันตรายจากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว รู้จักควบคุมพฤติกรรมและมีการแสดงอารมณ์ร่วมตอบโต้ เช่น ทูบตี หยิก กัด ผู้ใหญ่จึงต้องช่วยฝึกปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ไม่ให้ฝังแน่นเป็นนิสัย ด้วยการพูดคุย บอกรู้ให้เด็กฟังจนเข้าใจ วัยก่อนเรียนความสามารถทาง

ภาษาพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว เด็กเรียนรู้ได้ไว เข้าใจจากสื่อ การตอบโต้ ผู้ใหญ่ควรฝึกวินัย โดยการใช้ภาษาที่ชัดเจน ท่าที น้ำเสียงที่แสดงให้ เด็กรู้ว่าอย่างไรจึงถูกต้อง กระตุ้นให้มี พฤติกรรมที่เหมาะสมกับค่านิยมของสังคมวัยเรียน ความสามารถทางภาษาพัฒนา ขึ้น อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีครู สิ่งที่เด็กได้แสดงออกนั้นมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นและสิ่ง ที่ผู้อื่นแสดงตอบโต้ก็มีผลต่อเด็กด้วย วัยนี้จึงเรียนรู้จากระเบียบปฏิบัติที่มีในสังคม ต้องการผู้ ที่มีอำนาจ มีความถูกต้องยุติธรรมแต่ไม่ใช่เผด็จการ

4. วัยรุ่น ช่วงวัยนี้มีความต้องการอิสระ คิดหาเหตุผล ค้นหาและรู้จัก ตนเอง จึงมักวิจารณ์ค่านิยม มาตรฐานของสังคม ทำให้ไม่พ้นการเกิดขัดแย้งในคำพูดหรือ การกระทำกับพ่อแม่ และผู้ใหญ่ใกล้ชิด ทางออกที่ดีคือ การให้โอกาสเพื่อให้ได้ ลอกเลียนแบบจากพ่อแม่และผู้ใกล้ชิด ซึ่งควรเป็นแบบของความมีเหตุผล ยุติธรรม รับผิดชอบและมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

ศิริพร สะอาดล้วน (2551 : 20-21) หลักการสร้างวินัยที่ดีมีดังนี้

1. สร้างให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน โดยพิจารณาถึงความ ต้องการซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของผู้เรียนแต่ละวัยว่า ต้องการอะไร รวมทั้งพิจารณา ถึงวุฒิภาวะของผู้เรียนด้วย
2. สร้างวินัยที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามได้ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และผู้อื่น ผู้เรียนจะได้เห็นคุณค่าและไม่เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติตามวินัยนั้นๆ
3. สร้างวินัยโดยวิธีให้รางวัลและชมเชยจะได้ผลดีกว่าการตำหนิหรือ ลงโทษ
4. สร้างวินัยโดยปฏิบัติด้วยความสุขุม เยือกเย็น คำพูดหรือการ กระทำความเป็นไปด้วยความนุ่มนวล
5. สร้างวินัยโดยแสดงการยอมรับและให้ความไว้วางใจแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดพิจารณาวินัยต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม
6. สร้างวินัยโดยการให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ และให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ผู้เรียน
7. สร้างวินัยโดยการทำให้เป็นผู้นำที่ดีแก่ผู้เรียนในด้านการปฏิบัติตาม วินัยต่างๆ
8. สร้างวินัยสำหรับผู้เรียน ต้องศึกษาผู้เรียนแต่ละคนอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยปลูกฝังให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

9. สร้างวินัยโดยให้แบบอย่างแห่งความเชื่อมั่นในตนเองแก่ผู้เรียนเพื่อจะได้เกิดความมั่นใจในการที่จะประพฤติปฏิบัติตามวินัยที่ครูเป็นผู้ปลูกฝัง

10. สร้างวินัยโดยครูแสดงความกระตือรือร้นในการมีวินัยและปฏิบัติตามวินัยเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน

จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างวินัยจะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และการเอาใจใส่เป็นอย่างดี เพราะวัย และพื้นฐานครอบครัวของนักเรียนแตกต่างกัน มีความคิด ความต้องการที่ต่างกัน เราจะต้องมีวิธีการที่หลากหลายรูปแบบในการสร้างวินัยให้กับนักเรียน โดยอยู่บนพื้นฐานของความรักและการเอาใจใส่อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

5. ความสำคัญของระเบียบวินัยเด็กปฐมวัย

ระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สังคมอยู่ได้อย่างสงบสุข ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของระเบียบวินัยไว้ ดังนี้

ประพิมพร สันวงศ์. (2551 : 10) การมีวินัยในตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องสร้างให้เกิดกับตนเอง มิฉะนั้นแล้วการที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในสังคมย่อมเกิดปัญหา และเมื่อสามารถปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีวินัยในตนเองได้แล้ว วินัยก็จะนำความสุขมาสู่ตนเองและสังคม

ศิริพร สะอาดล้วน. (2551 : 10) วินัยสร้างความรักใคร่ชอบ วินัยสร้างระเบียบแบบแผน วินัยสร้างคนให้เป็นคนดี วินัยสร้างคนให้เป็นคนเก่ง ดังนั้นวินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญ เราจำเป็นต้องสร้างวินัยให้แก่มนุษย์ตั้งแต่เด็ก

สุทธิดา รักษาพันธ์. (2550 : 16) ระเบียบวินัยมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมไม่ว่าจะอยู่ในสังคมระดับใดก็ตามคนที่ระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตย่อมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมโรงเรียน ซึ่งครูผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการปลูกฝังให้นักเรียนมีระเบียบวินัยเพื่อจะได้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของโรงเรียน เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป

จากความคิดเห็นของหลายท่านจึงพอสรุปใจความสำคัญของการมีวินัยในตนเอง ได้ว่า วินัยเป็นสิ่งจำเป็นในการฝึกฝนให้ตนเองได้รู้จักควบคุมจิตใจ อารมณ์ ความรักใคร่ชอบต่อตนเอง สังคม และการอยู่ในกฎเกณฑ์ของสังคมได้อย่างมีความสุข

6. คุณค่าและประโยชน์ของระเบียบวินัย

การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของประชากร ซึ่งการพัฒนาประเทศให้ลุล่วงดังเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญที่สุดจะต้องพัฒนาคุณภาพประชากรให้เป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเอง และการปลูกฝังวินัยในตนเองให้แก่เยาวชนจึงเป็นการพัฒนาบุคคลยิ่งนัก มีนักการศึกษาและผู้วิจัยได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของวินัยในตนเองไว้ดังนี้

จิตจา ทิหนองสังข์ (2549 : 17) กล่าวว่า วินัยในตนเองนั้นเป็นเป้าหมายที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก คงอยู่และพัฒนาขึ้นไปในระดับเยาวชนและติดตัวไปตลอดชีวิต เพราะวินัยนั้น เป็นเครื่องกำหนดทิศทางให้สมาชิกในสังคมให้ยึดถือและประพฤติปฏิบัติในแนวทางเดียวกันเพื่อความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หากปราศจากวินัย การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมก็จะวุ่นวายสับสนเนื่องจากแต่ละคนมีความแตกต่างกันในทุกด้าน แต่หากทุกคนมีวินัยที่เกิดขึ้นจากจิตใจของตนเอง คือวินัยในตนเองก็จะทำให้บุคคลนั้นทำอะไรด้วยความมีเหตุผล มีความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความเชื่อมั่นในการทำความดี ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์และหมู่คณะ และเป็นผู้ที่สามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งนอกจากจะทำให้ตนเองสามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุขแล้วยังเป็นการช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นด้วย

พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ. (2547 : 81-82) กล่าวถึงประโยชน์ของวินัยไว้ดังนี้

1. วินัยนำไปดี หมายความว่า วินัยยกฐานะของผู้รักษาวินัยให้สูงขึ้น เช่นเด็กเร่รอนเมื่อไม่อยู่ในวัดทำตามระเบียบวัด ช่วยเหลือพระสงฆ์ กลายเป็นเด็กวัด พอเข้าโรงเรียน ทำตามระเบียบวินัย ก็กลายเป็นนักเรียน ถ้าบวชแล้วถือศีล 10 ก็กลายเป็นสามเณร เป็นต้น

2. วินัยนำไปแจ่ม หมายถึง วินัยทำให้เห็นแจ่ม ถึงสันดานของมนุษย์

ว่ารักษา ทำตามระเบียบวินัยได้มากแค่ไหน สามารถมอบความไว้วางใจในการมอบหมายหน้าที่การงานได้ในระดับไหน

3. วินัยนำไปต่างๆ คือเราดูความแตกต่างของคนด้วยวินัย เช่น ถ้าคนที่พกปืน ซ่องสุ่มกำลังคนไว้สู้รบกับผู้อื่น ถ้ามีวินัย ก็เรียกว่า กองทหาร เป็นรั้วของชาติ ไม่มีวินัยก็เรียกว่ากองโจร เป็นเสี้ยนหนามของแผ่นดิน คนที่พกอาวุธเดินปนอยู่ในชุมชนอย่าง

องอาจ ถ้ามีวินัยเราเรียกว่าตำรวจ เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ถ้าไม่มีวินัยเราเรียกว่านักเลง
อันธพาล เป็นผู้พิฆาตสันติสุข คนที่เที่ยวกักขฬาคารฟุ้งคนอื่นเลี้ยงชีวิต ถ้ามีวินัยรักษาศีล
227 เราเรียกว่า พระภิกษุ เป็นบุญของผู้ให้ทาน ถ้าไม่มีวินัยเราเรียกว่า ขอทานอาจสร้าง
ความรำคาญให้แก่ผู้อื่นเราต้องการก้าวไปสู่ความดีความก้าวหน้า เราต้องการความ
บริสุทธิ์กระจ่างแจ้ง เราต้องยกระดับฐานะให้สูงขึ้น เพราะฉะนั้นเราจึงจำเป็นต้องรักษา
วินัย

สรุปได้ว่า คุณค่าและประโยชน์ของควมมีวินัยในตนเองนั้นเริ่มต้นตั้งแต่เป็น
ประโยชน์ต่อตนเอง ในการสร้างเสริมพฤติกรรม ประสพการณ์ต่างๆ ในทางที่ดี ทำให้เป็น
คนที่มีความรับผิดชอบ มีความอดทน สร้างความภูมิใจให้แก่ครอบครัว อยู่ในสังคมได้อย่าง
มีความสุข และส่งผลดีให้กับประเทศชาติต่อไป

3. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล

1. สถานที่ตั้ง

ชื่อหมู่บ้าน บ้านทรายมูล หมู่ 1 ตำบลทรายมูล อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47110 เนื้อที่ จำนวน 1ไร่

2. ประวัติศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้รับการถ่ายโอน
มาจากสำนักงานการประถมศึกษา (สพช.) เดิมเมื่อปี พ.ศ. 2544 และองค์การบริหารส่วน
ตำบลทรายมูลได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารแห่งใหม่เมื่อปี พ.ศ.2547 เพื่อเป็นการรองรับ
การจัดการศึกษาระดับท้องถิ่นระดับปฐมวัยที่ถือว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญของการ
เจริญเติบโตและมีการพัฒนาการที่ต่อเนื่องทุกๆด้านของมนุษย์ รวมทั้งเป็นการส่งเสริม
พัฒนาการของเด็กให้เป็นไปตามพัฒนาการที่เหมาะสม คือ เก่ง ดี มีความสุข

3. ปรัชญา

ความรู้ คุณธรรม กิจกรรม พัฒนาการ

ความรู้ คือ จัดการเรียน – การสอนเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับปฐมวัย

คุณธรรม คือ จัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการส่งเสริมด้านคุณธรรม

จริยธรรมของเด็ก

กิจกรรม คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่ส่งเสริมพัฒนาการทุกๆด้าน
พัฒนาการ คือ เด็กสามารถมีพัฒนาการพร้อมในทุกๆด้านทั้งทางร่างกาย
อารมณ์-จิตใจสังคม และสติปัญญา

4. วิสัยทัศน์

เราจะเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม
และสติปัญญา เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

5. พันธกิจ

ต้องเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นดี เพื่อให้เด็กไทยได้เรียนรู้ด้วยตนเองและมี
คุณภาพ สามารถอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข

6. หลักสูตร

1. ใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ
2. หลักสูตรการศึกษาท้องถิ่น

7. สีประจำศูนย์เด็ก

ฟ้า – ขาว

ฟ้า หมายถึง ความร่มเย็น

ขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์

ตารางที่ 1 ข้อมูลนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล อำเภอสว่างแดนดิน

จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2558 สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

| ห้อง | ชาย | หญิง | รวม |
|--------|-----|------|-----|
| อ. 1/1 | 9 | 20 | 29 |
| อ.1/2 | 8 | 11 | 19 |
| อ.2/1 | 17 | 22 | 39 |
| อ.2/2 | 18 | 23 | 41 |
| รวม | 52 | 76 | 128 |

ที่มา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล (2558 : 5)

ตาราง 2 ข้อมูลบุคลากรครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | วุฒิการศึกษา |
|----------|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| 1 | นางปนัดดา ไชยแสง | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |
| 2 | นางสาวณัฐชพร จันทระเสนา | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |
| 3 | นางวิไลพร โรมศรี | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |
| 4 | นางสาวสิริพันธุ์ แก้วบัณฑิต | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |
| 5 | นางพุทธชาติ วิชญา | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |
| 6 | นางวันเพ็ญ โคตรปัญญา | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |
| 7 | นางสาวรัตนภรณ์ ผลบุตร | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ครุศาสตรบัณฑิต |

ที่มา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล (2559 : 6)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน

3.1 ที่ตั้ง

ตำบลทรายมูลตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอสว่างแดนดิน ห่างจากอำเภอสว่างแดนดิน 8 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสกลนคร 76 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดกับ ตำบลสว่างแดนดิน และตำบลพันนา

อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดกับ ตำบลพันนา และตำบลธาตุทอง

อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดกับ ตำบลสว่างแดนดิน และตำบลบ้าน

ถ่อน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3.2 ลักษณะภูมิประเทศและแหล่งน้ำ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินเป็นดินร่วนปนทรายและดินเหนียวมีความอุดมสมบูรณ์พอสมควร เหมาะสำหรับการเกษตรกรรม แต่มีปัญหาเมื่อฝนตกมากเกินไปจะทำให้มีน้ำท่วมเป็นบางพื้นที่

3.3 ประชากร ภาษาและวัฒนธรรม

ประชากรในตำบลทรายมูลรวมทั้งสิ้น 6,873 คน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ภาษาถิ่นเป็นของตัวเอง คือภาษาถิ่นทั่วไป ประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้มีความเสียสละ มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดตั้งกลุ่มองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่บ้าน ตำบลมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นดั้งเดิมอย่างเหนียวแน่น

สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูลเป็นชื่อของตำบลซึ่งเป็นที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เปิดทำการสอนในระดับอนุบาล 1 และอนุบาล 2 จำนวน 4 ห้องเรียน นักเรียนทั้งหมดจำนวน 128 คน คณะครู จำนวน 7 คน

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR เป็นกระบวนการค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (กลุ่มเป้าหมาย) ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการวิจัย และผู้มีส่วนได้เสียในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย การใช้ PAR อย่างถูกต้องจะเกิดผลสัมฤทธิ์กับกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการคือ 1) ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) มีการกระทำมากขึ้น และ 3) มีการเผยแพร่พลังความรู้อันมากขึ้น ดังนั้น PAR จึงไม่ใช่แค่กระบวนการสืบค้นปัญหาและแก้ปัญหาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้น การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหาทำให้กลุ่มเป้าหมายมิได้เพียงเรียนรู้การแก้ปัญหา แต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้ (กมล สุตประเสริฐ. 2540 : 8 -9)

กิจกรรมของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ 3 ประการที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน คือ (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. 2545 : 238)

1. เป็นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริง ปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไข สมมติฐานสำหรับการทดสอบต่อไป แผนการดำเนินงาน สำหรับการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการพัฒนาแก้ไขปัญหา
2. เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมาย ผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้ร่วมดำเนิน การวิจัยและได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย
3. เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตจริง มิใช่เป็นการจำลองจากชีวิตจริงมาเพื่อการวิจัย และผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในกิจกรรม

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544 : 61 – 62) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัย กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ทั้งนี้ กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่างๆ สะท้อนความคิดเห็นและความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรรศนะที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2547 : 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาคือหรือพัฒนางานขององค์กรหรือชุมชนตามแนวทางที่บุคคลหลายฝ่ายซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมมือกันในการวิจัยทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ขั้นตอนแรกเริ่ม จนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมกัน ดำเนินกระบวนการวิจัยโดยผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งที่เป็นชาวบ้านและนักพัฒนา กับผู้วิจัย ภายนอกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพความจริงของสังคมนั้น และเพื่อให้เห็นภาพ แห่งคุณลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เด่นชัด

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพองค์การ ประชาชน ชุมชน และชีวิตครอบครัว (Stringer. 1999 , Cited in Creswell. 2002 : 609) โดยมีสาระที่สำคัญ คือ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมจุดมุ่งหมายของความเสมอภาค และความเป็นประชาธิปไตยเปิดกว้างให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเกิดความร่วมมือในการตัดสินใจ มีความเห็นร่วมกันทั้งในฐานะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ และเป็นผู้ร่วมกระทำกิจกรรมการวิจัยบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ในทางการเมือง การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมยังมีจุดเน้นที่การกระจายอำนาจทางการเมืองไปสู่ประชาชน ให้มีส่วนร่วมในการออกแบบ และกำหนดวิธีการปฏิบัติในโครงการวิจัยนั้น การร่วมกันปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการวิจัยรูปแบบนี้ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการวิจัยจะทำให้คนส่วนใหญ่เกิดความเข้าใจที่ดีในรายละเอียด และทำให้เกิดข้อปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การควบคุมวิถีชีวิตในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวิธีการที่จะต้องปฏิบัติทั้งหมด (Merriam. 2002 : 138 – 139) เมื่อพิจารณาบทบาทของนักวิจัยจะพบว่านักวิจัยมีบทบาทเป็นสมาชิกในบางด้านขององค์การ เป็นผู้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการของวิจัยในองค์การนั้นโดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ นักวิจัยจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งในสถานะภาพของสมาชิกในองค์การและการเป็นนักวิจัย บทบาทเหล่านี้ จะกำหนดให้นักวิจัยต้องพัฒนาข้อสรุปที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง (Valid Conclusions) เพื่อนำไปสู่การสร้างความเข้าใจลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนในองค์การ และเกิดความพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น (Schutt, 1996 : 432, 584)

3. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อาจมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมแบบหนึ่งแบบใดใน 3 รูปแบบต่อไปนี้ (เจลิยว บุรีภักดี และคณะ. 2545 : 239)

1. มีนักวิจัยจากภายนอกเป็นการวิจัยหลักในระยะแรกๆ หรือวงรอบแรกของกระบวนการวิจัย โดยมีประชาชนในท้องถิ่น (หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การ) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเป็นนักวิจัยร่วม (นักวิจัยภายใน) จนกระทั่งถึงระยะหนึ่งหรือวงจรรอบหลังจึงค่อยถอยโอนความรับผิดชอบของบทบาทผู้นำของนักวิจัยหลักจากภายนอกไปยังสมาชิกในชุมชนเอง (หรือในองค์การ) โดยอาจจะมึนักวิจัยหลักหรืออาจไม่มีก็ได้

2. ไม่มีนักวิจัยหลักภายนอก แต่อาจมีผู้ให้คำปรึกษาคนเดียวหรือเป็นคณะผู้ให้คำปรึกษาและมีส่วนร่วมวิจัยจากชุมชนท้องถิ่น (หรือจากองค์กร) นั้นดำเนินการจัดรูปองค์การคณะผู้วิจัยขึ้นเองตามที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหาเชิงพัฒนาที่ต้องการแก้ไขของชุมชนท้องถิ่น (หรือองค์กร)

3. รูปแบบอื่นที่ดัดแปลงหรือประยุกต์ไปจากรูปแบบในข้อ 1 และข้อ 2 เช่น ไม่เรียกนักวิจัยหลักจากภายนอกและไม่เรียกผู้ให้คำปรึกษาแต่อาจเรียกว่า ผู้อำนวยการ (Facilitator) เป็นต้น

4. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (กมล สุตประเสริฐ. 2540 : 12 – 15; พันธุ์ทิพย์ รามสูตร. 2540 : 42 – 52 ; เฉลียว บุรีภักดี. 2545 : 244 – 249, อ้างถึงใน อมรวิรัช นาครทรพรพ และ ดวงแก้ว จันทร์สระแก้ว. 2541 : 8 –12) ได้ทำการสังเคราะห์ และปรับขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้เป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. เลือกชุมชนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา
2. เข้าสู่ชุมชน เพื่อหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความไว้วางใจและการยอมรับในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาปัญหาและกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไข

ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. สสำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
2. แนะนำให้สมาชิกในชุมชนรู้จักกับหลักการและแนวคิดของ PAR
3. ระบุนโยบายและจัดเรียงลำดับความสัมพันธ์ของปัญหา
4. แนะนำวงจรของการวิจัย เพื่อให้รู้ว่า PAR นั้นจะนำไปสู่การ

แก้ปัญหของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย

5. เลือกประเด็นปัญหาที่จะวิจัย จากปัญหาต่างๆ ของชุมชน
6. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดวิธีการหรือทางเลือกใน

การแก้ไข

7. เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและวิธีการแก้ไขต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ประกอบด้วยกิจกรรม
ย่อยๆ ได้แก่

1. ตั้งทีมงานจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการพอสังเขป
2. จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหตามวิธีการที่กำหนดไว้ โดยแนวทางการจัดทำแผนนั้น ควรให้ครอบคลุมตามประเด็นคำถามหลักๆ ดังนี้ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้างกับชุมชนหลังปัญหานั้นได้รับการแก้ไข การที่จะบรรลุตามผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้นๆ จะต้องทำโครงการอะไรบ้าง ใครคือกลุ่มใดเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ละโครงการ และแต่ละโครงการจะดำเนินการช่วงไหน ใช้เวลานานเท่าไร
3. กำหนดรายละเอียดของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร ประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง แต่ละกิจกรรมมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร ใครรับผิดชอบ มีแหล่งทุนหรือทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยอะไรบ้างมีแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างไร รวมทั้งมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการติดตามและประเมินโครงการ ประกอบด้วย
กิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. ตั้งทีมงานติดตามและประเมินโครงการ และให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการพอสังเขป
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินโครงการ ระบุชนิดประเภทของข้อมูลที่ใช้ประเมินผล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล
3. จัดทำกำหนดการในการติดตามและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม
4. ชี้แจงเกี่ยวกับแผนการติดตามและประเมินโครงการให้ผู้รับผิดชอบโครงการทราบ

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการทำงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะผสมผสานกันแบบเป็นวงจรตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ PAOR กล่าวคือ Plan (วางแผน) Action (ปฏิบัติตามแผน) Observe (สังเกต ตรวจสอบ) และ Reflect

(ให้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น) และเมื่อโครงการสิ้นสุดมีการประเมินผลในภาพรวมดังนั้นขั้นตอนนี้ จึงประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนสร้างทักษะ ในการใช้ PAR ในชุมชน ก่อนนักวิจัยภายนอกจะถอนตัวออกจากชุมชน เป้าหมาย และเผยแพร่ผลงานวิจัยซึ่งการถอนตัวของนักวิจัยต้องค่อยเป็นค่อยไป และจะคอยช่วยเหลือชุมชนในการใช้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อน มีการเยี่ยมเยียนชุมชนเป็นระยะๆ หรือสร้างเครือข่ายกลุ่ม PAR ในท้องถิ่นอื่นๆ

สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตามแนวคิดของแคมมิส และแม็คเค็คการ์ด (องอาจ นัยพัฒน์. 2551 : 300-303; อ้างอิงมาจาก Kemmis and Mc Taggart) มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรืออยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมการเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์นั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและ ควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังกล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินการไปอย่างเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใด

ควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้อง กับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูล หลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของ สรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำ ตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและ ผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์ หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การ อภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มี ส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดย อาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อ และการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติ งานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการ ทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติ การในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

5. การเขียนรายงานการวิจัย

การเขียนรายงานการวิจัยในการวิจัยประเภทการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีประเด็นที่ควรนำเสนอ ดังนี้ (พันธุทิพย์ รามสูต. 2540 : 52)

1. อธิบายวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการ และการประยุกต์ใช้ PAOR ในชุมชน
2. อธิบายเหตุผลที่ใช้รูปแบบการวิจัยประเภท PAR ในการแก้ปัญหา
3. บอกลักษณะพื้นที่ ชุมชน และปัญหา
4. อธิบายวิธีการ PAR ที่ใช้โดยนักวิจัย
5. บอกลักษณะกิจกรรมของ PAR ในชุมชน ความสำคัญ และวันเวลา
6. อธิบายปัญหา ทางแก้ปัญหาของชุมชนที่เลือกและปฏิบัติ
7. อธิบายระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชน
8. อธิบายระดับที่ปัญหาได้รับการแก้ไข
9. อธิบายบทบาทของนักวิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย
10. สรุปถึงประสิทธิผลของ PAR
11. ข้อเสนอแนะอื่นๆ
12. เอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม

จากประเด็นการเขียนรายงานดังกล่าวข้างต้น นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับนักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการทำวิจัย สำหรับนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะปัญหาของการวิจัย และเจตนาของนักวิจัยว่า ต้องการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบใดอย่างเป็นทางการเหมือนรายงานการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไป (ที่นิยมเขียนส่วนเนื้อหาของการวิจัยเป็น 5 บท) หรือแบบกึ่งทางการ (นำเสนอตามประเด็นหัวข้อที่จำเป็นไม่แบ่งเป็นบทๆ) หรือแบบไม่เป็นทางการ (เขียนอยู่ในรูปความเรียง เช่น เขียนในลักษณะเป็นบทความการวิจัย)

6. ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีรูปแบบที่แตกต่างกันและมีชื่อเรียกต่างๆ กัน เช่น การวิจัยโดยมีชุมชนเป็นฐาน (Community – Based Inquiry) การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Critical Action Research) เป็นต้น คุณค่าของการวิจัยแบบนี้คือ กระบวนการของความร่วมมือ (Stringer. 1999 : 9 ; Kemmis & Mc Taggart. 2000 : 567

; Mills. 2000 : 7, Cited in Creswell 2002 : 609)

ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนการปฏิบัติและการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งต้องมีความยืดหยุ่นสูงและไม่ควรกำหนดเวลาในการวิจัยหรือกิจกรรมไว้ล่วงหน้า รวมทั้งตระหนักถึงภูมิปัญญาของชาวบ้านว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภูมิปัญญาของนักวิชาการ (สมอาจ วงศ์ชมทอง. 2536 : 5, อ้างถึงใน ประพิณ วัฒนกิจ. 2542 : 140)

เคมมิส และวิลคินสัน (Kemmis & Wilkinson. 1988, cited in Creswell. 2002 : 609 – 610) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นกระบวนการทางสังคมที่นักวิจัยมีเจตนาขยายความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละบุคคลกับบุคคลอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไร
2. รูปแบบของการวิจัยเน้นการมีส่วนร่วม หมายความว่า แต่ละคนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำแล้วเสนอความรู้และความคิดเห็นสู่บุคคลอื่น รวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกัน
3. เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกัน เพราะการวิจัยจะมีความสมบูรณ์ต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชน หรือสร้างความรู้ให้กับองค์กรทางสังคม เพื่อลดความไม่สมเหตุสมผล ความล้มเหลวและความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติ หรือจากปฏิบัติพันธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ
4. การดำเนินงานไม่มีการบังคับ ทุกคนมีอิสระจากกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผลและโครงสร้างที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง
5. ช่วยให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความเป็นอิสระในตัวเองจากข้อจำกัดกำหนดต่างๆ เช่น สื่อ ภาษา และกระบวนการทำงาน
6. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นซ้ำๆ กันได้อีก โดยการพิจารณาผลที่สะท้อนกลับและเหตุผลที่เหมาะสม เพราะเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

7. วิธีการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะร่วมกันกับการวิจัยปฏิบัติการหลายประการ จึงขอสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้ การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นรูปแบบของการแสวงหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบ โดยผู้ที่ปฏิบัติมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการใช้เทคนิคกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของตน (Gall & Others. 1999 : 468) ลักษณะของการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบของปัญหาต่างๆ ไป ในระดับย่อยหรือเฉพาะท้องถิ่น โดยอาศัยศึกษาจากกลุ่มเฉพาะเล็กๆ ซึ่งการวิจัยลักษณะนี้ไม่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์ และรูปแบบเหมือนกับวิธีการวิจัยตามปกติ การวิจัยปฏิบัติการเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นงานวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อเชื่อมโยงสิ่งที่ดีจากข้อค้นพบที่มีคุณภาพจากข้อมูลในการวิจัยเข้ากับประสิทธิผลของระบบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัยชั้น (Fryer & Feather. 1994 : 230) และใช้ข้อค้นพบนั้นไปปรับปรุงหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากการพิจารณากระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะพบว่ามีลักษณะเป็นเกลียวของการคิดการพิจารณาและการกระทำซึ่งเรียกว่า “เกลียวปฏิสัมพันธ์ (Interacting Spiral)” ซึ่งเสนอไว้โดย สตริงเกอร์ (Stringer. 1999, cited in Creswell. 2002 : 610) ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ดูว่ามีปัญหาอะไร Look) คิดพิจารณา (Think) และลงมือปฏิบัติ (Action) ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่จำเป็นต้องเป็นแนวเส้นตรง กระบวนการทั้งหลายสามารถเกิดขึ้นได้ซ้ำอีก และจะมีการปรับปรุงกระบวนการ และการให้ความหมายในขั้นตอนต่อไป

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือเรียกนิยามว่า PAR เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้อธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษาการวิจัยประเภทนี้จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เหมือนการวิจัยทั่วไปแต่จะเรียกว่า “นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ในขณะที่นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นนักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ การวิจัยอยู่ 2 ประเภท คือ การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) คุณค่าของการวิจัยแบบนี้คือ กระบวนการของความร่วมมือ ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กรรณิการ์ พงศ์เลิศวุฒิ (2547 : 66-69) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมเล่นนิทานประกอบ ละครสร้างสรรค์ต่อความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 5-6 ปี ชั้นอนุบาลปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนเปรมฤดีศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมแบบเล่นนิทานประกอบละครสร้างสรรค์ ก่อน และระหว่างจัดกิจกรรม โดยเฉลี่ยรวมและจำแนกรายด้านในแต่ละช่วงสัปดาห์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 และมีอัตราการเปลี่ยนแปลงระหว่างก่อนจัดกิจกรรมและระหว่างจัดกิจกรรมเพิ่มขึ้นตลอดช่วงเวลา 8 สัปดาห์

ทรงชัย สุขแสนสุข (2547 : 94-103) ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลกระสัง อำเภอเมืองกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนขาดวินัยนักเรียนขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนร่วม ไม่ปฏิบัติตนเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ทิ้งขยะไม่เป็นที่ ทำให้บริเวณสกปรก การแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายสกปรก ทำให้ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ชอบขีดเขียนโต๊ะ เก้าอี้ ไม่มีการเข้าแถวเข้าคิวเวลารับบริการและทำกิจกรรมอย่างเป็นระเบียบ ชอบพูดคำหยาบ การแสดงความเคารพและการแสดงออกไม่เหมาะสมกับสถานที่ ด้านการตรงต่อเวลา นักเรียนไม่ให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลา ด้านการประหยัด นักเรียนชอบซื้อของไม่รู้จักอดออม ได้กำหนดกรอบในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อพัฒนานักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการขยันและด้านความประหยัด โดยใช้กลยุทธ์การอบรมคุณธรรม และกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์รณรงค์ความมีวินัย โดยใช้กิจกรรม “ขยะลงถังอนุบาลกระสังสะอาด” กิจกรรม “เหรียญซุใจ” กิจกรรม “ท่องจำเรียนดี เขียนสวย อ่านคล่อง” กิจกรรม “กระปุกเศษฐิ” ผลการพัฒนาพบว่ากลยุทธ์การอบรมคุณธรรมและการปฏิบัติกิจกรรมตามกรอบที่ศึกษาทำให้นักเรียนมีวินัยดีขึ้น นักเรียนมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มีความขยัน และรู้จักประหยัดอดออม

ต้องจิตต์ จิตดี (2547 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์กิจกรรมดนตรีตามแนวคาร์ล ออร์ฟ” ผลการศึกษาพบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์กิจกรรมดนตรีตามแนวคาร์ล

ออร์ฟ มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการรู้จักเวลา ด้านความอดทน อดกลั้น ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและด้านความเป็นผู้นำ ผู้ตามสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ .05 และพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ สูงขึ้นตลอดช่วงของการจัดกิจกรรม

ศศิรินทร์ นิลจันทร์ (2547 : 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลของการจัดกิจกรรม เล่านิทานที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยในชุมชนแออัดคลองเตย” ผล การศึกษาพบว่าเด็กปฐมวัยในชุมชนแออัดคลองเตยหลังจากได้รับการจัดกิจกรรมในแต่ละ ช่วงสัปดาห์ที่แตกต่างกันมีระดับคะแนนของพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมความมีวินัยใน ตนเองในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อตรง การตรงต่อเวลา และการควบคุมตนเองสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิลดา แสงคำ (2549 : 62) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้ “คู่มือพัฒนาความ มีวินัยของเด็กปฐมวัย” ผลการศึกษาพบว่า ความมีวินัยของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังการ ใช้คู่มือพัฒนาความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย เด็กมีความมีวินัยในตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แกรนด์มอนต์ (Grandmont. 2002: 278-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกฝน ความมีระเบียบวินัยใช้ระบบประชาธิปไตยพบว่า การบีบบังคับแม้จะเป็นวิธีการในการฝึก วินัยในโรงเรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบนั้นครูจะต้องศึกษาวิจัยหารูปแบบ แนวทางและมีการสร้างสถานการณ์จริงเพื่อฝึกนักเรียน โดยยึดหลักการให้กำลังใจแก่ ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดความพอใจ รู้จักปกครองตนเอง จนทำให้มีความเคารพนับถือตนเอง มีความรับผิดชอบในชั้นเรียน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นผลมาจากครูและผู้บริหารโรงเรียน มากกว่าสิ่งอื่นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและการดูแลปกครอง ตลอดจนการจัดการ บริหารในชั้นเรียนต่อไป

แทนเทกิน (Tantekin. 2002: 179-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของครู ประถมในการทำหน้าที่สร้างระเบียบวินัยในโรงเรียนขนาดกลางทางตอนใต้ของรัฐฟลอริดา พบว่าครูเป็นผู้มีความสำคัญในการสร้างระเบียบวินัยและให้ความรู้กับเด็กที่จะนำไปใช้ในการ ดำเนินชีวิตในสังคม เพราะครูจะต้องฝึกให้นักเรียนปรับตัวเข้ากับสังคมอย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นเหตุผลสำคัญจะส่งผลในเรื่องวินัย ครูจะต้องเป็นคน

ปฏิบัติเป็นตัวอย่างในพื้นที่ทำงาน ในสังคมควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมซึ่งนักเรียนจะสังเกตพฤติกรรมครู เกิดการเรียนรู้จากครูจนมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการดำรงตนเองอย่างมีระเบียบวินัยนอกจากนั้นการศึกษาครั้งนี้อย่างพบว่าครูมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของเด็กให้รู้จักมีวินัยได้ไม่เหมือนกัน ความสามารถนี้ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนมาก่อนที่จะมาให้คำแนะนำในการสอนกฎ ข้อบังคับ และวินัยแก่เด็กนักเรียน

บาลเดอรัสัน (Balderson. 2004 : 746) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่มีพฤติกรรมในด้านการละเลยต่อหน้าที่และพฤติกรรมด้านสังคมในทางบวกของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริม ด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดในทิศทางที่ปรารถนา

โบลลิงเกอร์ (Bollinger. 2002 : 2052 – A) ได้ศึกษาผลกระทบของการแต่งกายด้วยเครื่องแบบนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ ไป และพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยของนักเรียนในโรงเรียนในเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายผลกระทบของนโยบายการแต่งกายด้วยเครื่องแบบนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ ไปกับระเบียบวินัยของนักเรียนในโรงเรียนในเมืองกลุ่มตัวอย่างคือ ครู พ่อแม่จากโรงเรียนในเมืองใน รัฐเท็กซัส โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจและบันทึกเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักเรียนทั้งสองโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในโรงเรียนต่างๆ ไป 2) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในโรงเรียนต่างๆ ไปในเขตเมืองแต่งตัวเครื่องแบบนักเรียนและไม่ได้แต่ง 3) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างข้อมูลทางระเบียบวินัยของโรงเรียนจากทั้งสองโรงเรียนในปีการศึกษา 2000, 2001 และ 2002 นโยบายการแต่งเครื่องแบบระหว่างโรงเรียน แต่จะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องนโยบายการแต่งเครื่องแบบระหว่างนักเรียนในโรงเรียนเดียวกัน

ฮอฟแมน (Hoffman, 1970 : 286) ได้ศึกษาการฝึกวินัย 3 วิธี ได้แก่ การใช้เหตุผลการปล่อยปละละเลย และการรวบอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า บิดามารดาที่ฝึกวินัย โดยใช้วิธีการให้เหตุผลจะทำให้เด็กมีวินัยในตนเองสูงกว่าเด็กที่ได้รับการฝึกวินัยโดยบิดามารดาที่ปล่อยปละละเลยหรือรวบอำนาจ

จากการศึกษาผลการวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับความมีวินัยของนักเรียน มีผลกระทบมาจากกระแสสังคมนับตั้งแต่การเลี้ยงดูของครอบครัวสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบภายในโรงเรียนควรดำเนินการส่งเสริมและปลูกฝังให้เด็กมีวินัยในตนเองนั้นควรให้ความรัก และการเลี้ยงดูที่ใช้เหตุผล ข้อตกลง และมีความรับผิดชอบ ไม่ใช่อำนาจหรือปล่อยปละละเลย ซึ่งการปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมอันดีงามโดยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเคยชิน ติดเป็นนิสัยสามารถควบคุมตนเองได้มีเหตุมีผลมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา เคารพในสิทธิของผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม โดยการส่งเสริมวินัยนักเรียนบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลให้การดำเนินงานส่งเสริมวินัยนักเรียนบรรลุเป้าหมายซึ่งทำให้ 1) นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม 2) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบ 3) ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นเพราะสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

ดังนั้น การฝึกวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญและมีผลต่อตัวเด็กเอง ในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการฝึกให้มีความอดทนที่จะทำตามความพอใจของตน การปลูกฝังให้เกิดความมีระเบียบวินัยตั้งแต่วัยเด็กจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นรากฐานในการปฏิบัติของเด็กเมื่อโตขึ้น โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการอบรมสั่งสอนและเป็นการฝึกวินัยให้เกิดขึ้นกับตัวเด็ก และการที่เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีเพียงใด ถือว่าเป็นความรับผิดชอบหลักของครู ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างรวมทั้งบทบาทในการเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน ดังนั้นการเสริมสร้างพฤติกรรมความมีระเบียบวินัยจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความมีระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นกับเด็กในระดับชั้นอนุบาล ซึ่งเป็นรากฐานของอนาคตต่อไป