

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมวินัยและคุณธรรมจริยธรรม  
โรงเรียนประถมท่าเสา เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
  - 1.1 ความหมายของศักยภาพ
  - 1.2 ประเภทของศักยภาพ
  - 1.3 กรอบแนวคิดของศักยภาพ
  - 1.4 ศักยภาพในการทำงาน
  - 1.5 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
  - 1.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 1.7 การประเมินศักยภาพ
  - 1.8 ผู้รับผิดชอบในการประเมินศักยภาพ
2. การพัฒนาวินัยนักเรียน
  - 2.1 ความหมายวินัยนักเรียน
  - 2.2 ความสำคัญของวินัยนักเรียน
  - 2.3 คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน
  - 2.4 กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
  - 2.5 ระเบียบของโรงเรียนเกี่ยวกับด้านความมีวินัย
  - 2.6 แนวทางพัฒนาวินัยนักเรียน
    - 2.6.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
    - 2.6.2 การศึกษาดูงาน
    - 2.6.3 กิจกรรมการพัฒนาวินัยนักเรียน
      - 2.6.3.1 กิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน
      - 2.6.3.2 กิจกรรมอบรมนักเรียนหน้าเสาธง

### 2.6.3.3 กิจกรรมไฮมูม

#### 2.6.3.4 กิจกรรมการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรม

### 2.6.4 กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

### 2.6.5 การนิเทศภายในสถานศึกษา

## 3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### 3.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### 3.2 รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### 3.3 ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### 3.4 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

## 4. บริบทโรงเรียนประถมท่าเสา เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

### 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ (Competency)

### 1. ความหมายของศักยภาพ

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กรซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับศักยภาพ ไว้ดังนี้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2549, หน้า 40) กล่าวว่า “ศักยภาพ หมายถึง ทักษะความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใด งานหนึ่งกล่าวคือ ใน การทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไรเมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่า จะทำงานนั้นๆ อย่างไรและเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคคลากรในองค์กรนั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543, หน้า 23) กล่าวว่า “ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำ

การหรือดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 45) กล่าวว่า “ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ ศักยภาพแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงาน แตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2549, หน้า 5-6) กล่าวว่า “ศักยภาพคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือการทำที่บุคคลจะแสดงศักยภาพใดศักยภาพหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ศักยภาพการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการ ต้องการได้” นั้นหากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงศักยภาพของการบริการที่ดีด้วยการ ให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

David C. McClelland (1973, p. 78) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/ เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982) กล่าวว่า “ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992, p.54) กล่าวว่า “ศักยภาพ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993, pp. 80–82) กล่าวว่า “ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Arnauld de Nadaillac (2003, p. 98) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าศักยภาพนั้น เป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นกล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004, unpagged) กล่าวว่าศักยภาพ หมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทาง สังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนจรรยาบรรณความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ”

สรุปได้ว่า ความหมายของศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และลักษณะของ โรงเรียนประถมท่าแม่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ในการแสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวัง ในโรงเรียน

## 2. ประเภทของศักยภาพ

การแบ่งประเภทศักยภาพ เป็นการนำกลุ่มศักยภาพบุคคล มาจัดเป็น ประเภทให้สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละองค์การ จากการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่ง ประเภทของศักยภาพ พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ ใช้ศักยภาพบุคคลเป็นหลักในการแบ่ง ประเภทของศักยภาพ แบ่งประเภทของศักยภาพออกเป็น 3 ประเภท คือ (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2549, หน้า ข)

ศักยภาพหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม

ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ได้

ศักยภาพในงาน (Job Competency) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด เช่น ความสามารถในการวิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถ ฝึกฝนและพัฒนาได้

ศักยภาพบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดดเด่นกว่าคนทั่วไปซึ่งมักเรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

Hamel และ Prahalad (1994, p.45) ที่แบ่งศักยภาพออกเป็น 2 ประเภท คือ Core Competency ที่เป็นศักยภาพหลักขององค์การและ Core Competency ที่เป็นศักยภาพหลักของบุคคล Hamel และ Prahalad ได้กล่าวถึงศักยภาพหลักขององค์การว่าเป็นกลุ่ม ความรู้ทางเทคนิคที่เป็นหัวใจขององค์การและก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็น สิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ยากและผู้บริหารขององค์การจงใจสร้างและกำหนดขึ้นศักยภาพหลัก ขององค์การคือสิ่งที่องค์การทำได้ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์และเป็น แนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่างๆ ที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบ ในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจในขณะที่ศักยภาพหลักของบุคคลคือสิ่งที่ทำให้บุคคลทำงาน ในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า ก) มีแนวคิด สอดคล้องกับนักวิชาการส่วนใหญ่โดยแบ่งประเภทของศักยภาพออกเป็น 2 ประเภทไว้ดังนี้

1. ศักยภาพองค์การ (Organization Core Competency) เป็นศักยภาพ หรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การเกิดจากการรวมความสามารถบุคคลและ ความสามารถขององค์การผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดขององค์การเข้าไว้ ด้วยกันเป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนในความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อขีดศักยภาพองค์การที่กำหนดขึ้นเป็นรากฐานสำคัญที่ สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ (ผลผลิต และบริการ) ขององค์การ

2. ศักยภาพหลักของบุคคล (Personal Core Competency) หมายถึง ศักยภาพหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์การเดียวกันต้อง มีร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การนอกจากศักยภาพหลักที่ทุกคนต้องมี เหมือนกันแล้วบุคลากรทุกคนยังต้องมีศักยภาพในงานหรือศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน

(Functional Competency) ซึ่งเป็นศักยภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์การต้องการศักยภาพหลักของบุคคลแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 ศักยภาพร่วมกลุ่มงาน (Common Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปเจ้าพนักงานธุรการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์จะต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกันในด้านความรู้พื้นฐานด้านงานธุรการและสารบรรณ เป็นต้น

2.2 ศักยภาพเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า ศักยภาพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ศักยภาพบุคคล (Personal Competency) และศักยภาพองค์การ (Organization Competency) ศักยภาพบุคคลจำแนกเป็นกลุ่มย่อยออกไปตามลักษณะงานและความต้องการขององค์การ รวบรวมรายการศักยภาพต่างๆ ของบุคคลเป็นพจนานุกรมศักยภาพ (Competency Dictionary) โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย ทักษะ 2 ด้านคือ ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management Skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไปและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) หมายถึง ความคิดความรู้สึkjeตคติแรงจูงใจและความต้องการส่วนบุคคลการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การจึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์การและลักษณะงานเป็นสำคัญ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548, หน้า 68)

### 3. กรอบแนวคิดศักยภาพ

ในการพัฒนาระบบศักยภาพนั้นจะต้องมีกรอบแนวคิดพื้นฐานและที่มา ดังนั้นการกำหนดระบบศักยภาพนั้นเราจะต้องกำหนดมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หรือพฤติกรรมที่องค์กร คาดหวัง/ปรารถนาให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ (Behavior Desirable) หลังจากนั้นจึงกำหนด ศักยภาพขององค์กร (Organizational Competency) หรือ

ทิศทาง เป้าหมาย ที่องค์กรต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์กร คู่แข่งเมื่อกำหนดศักยภาพขององค์กรแล้ว ในขั้นตอนต่อมาเราต้องกำหนดศักยภาพของ บุคลากร (Employee Competency) ซึ่งประกอบด้วย ศักยภาพหลัก (Core Competency) ศักยภาพตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ศักยภาพร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่ม งาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) และศักยภาพเฉพาะตำแหน่งในกลุ่ม งาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency)

ขั้นสุดท้ายก็คือการนำระบบศักยภาพไปเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากร บุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้นเมื่อบุคลากรขององค์กร มีศักยภาพสูงขึ้นก็จะทำให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จสุดท้ายก็จะส่งผลให้องค์กรมีผล การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ (Excellence Performance)

#### 4. ศักยภาพในการทำงาน

ระบบศักยภาพในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการ สรรหา ทรัพยากร และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถและบุคลิกลักษณะ เฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนดเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้

ศักยภาพในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

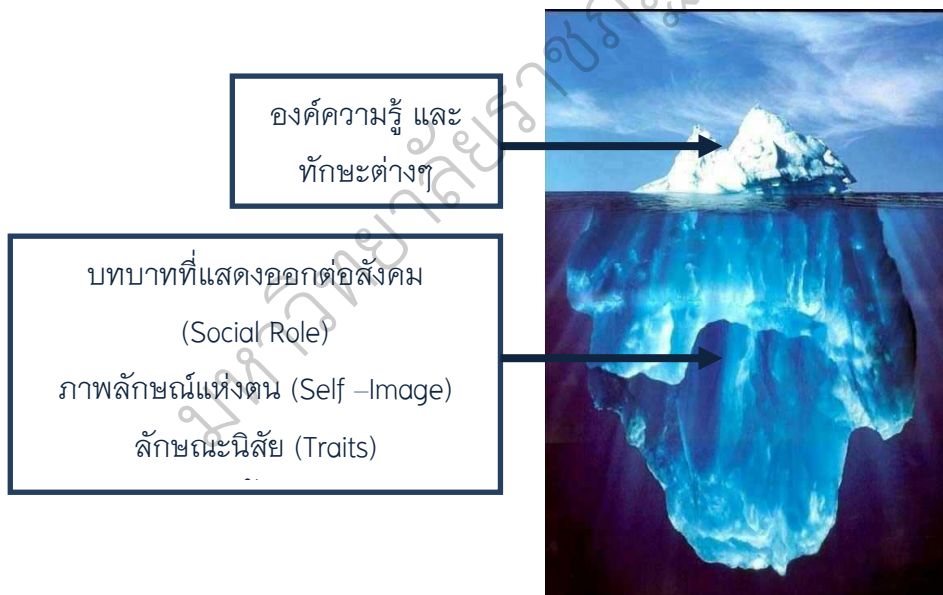
ความรู้ (Knowledge) หมายถึงความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มี ความรู้พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องความรู้นี้มักจะได้จาก การศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติ หน้าที่ถ้า ไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตาม เป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคลคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัว

และเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถ่วงน้ำหนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าศักยภาพ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องศักยภาพที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมितिโกร (2550, หน้า 29)

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่ง



สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

### 5. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ซูซัน สมิททิกอร์ (2550, หน้า 29-30) อธิบายว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรการเป็นการรู้จักตนเองความรู้สึกนึกคิดและภาพการมองที่แตกต่างกัน ระหว่างบุคคล 2 คนหรือมากกว่านั้น เปรียบเหมือนกระจกเงาบานใหญ่ที่ส่องภาพที่เป็นความจริงของตนเองการยอมรับคำวิจารณ์ความคิดเห็นของบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลทำให้เราสามารถทำการบ้านให้กับตัวเอง และรู้จักตัวเองได้อย่างถูกต้อง เช่น เรามีจุดอ่อนที่โกรธง่าย อารมณ์ขุ่นมัว พูดจาเมะนาวไม่มีน้ำ ใบหน้าไม่สร้างความสัมพันธ์ พูดคำด่าคำการ แสดงเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์จำเป็นอย่างยิ่งต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพใหม่ ดังนั้น หลักการในการรู้จักตนเอง ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 6 ประการ คือ

1. องค์ประกอบของการเรียนรู้ตนเองการรู้จักตนเองเป็นการพิจารณาภาพที่เป็นจริงจากกระจกเงาสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่แท้จริง การรู้จักตนเองในทุกสถานการณ์ทำให้เราสามารถควบคุมอารมณ์ จิตใจ คำพูด การแสดงออกได้เหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ถาวรองค์ประกอบการเรียนรู้ตนเองประกอบด้วยตนเอง
2. การปรับบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาตนเองมนุษย์ทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกันในสังคมจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ การอยู่ร่วมกันต้องปรับบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทุกคนก็จะอยู่อย่างมีความสุขการปรับบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาตนเอง

3. การปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองมนุษย์เราเกิดมายอมรับว่ามีทั้งส่วนดี และส่วนเสียที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่ามีสถานการณ์ต่างๆ มากกระทบ จึงทำให้เกิดพฤติกรรม ออกมาต่างๆ หากพฤติกรรมเป็นสิ่งไม่ดี ไม่เหมาะสมเราก็สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเอง ได้เพื่อให้เกิดความสมดุลทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ โดยหลักการแล้วหากจะปรับปรุงเพื่อ ประสิทธิภาพของงานจะต้องมีขั้นตอนสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง 4 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง
- 2) มีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะพัฒนาตนเอง
- 3) วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของตนเองและ
- 4) เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบระเบียบ

4. กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบ ผลสำเร็จ จึงขอเสนอหลักการเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาตนเองไปถึงจุดที่ควรจะเป็นและ พยายามหาวิธีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยบุคคลจะต้องเรียนรู้ตัวเราให้ดีกว่าก่อนแล้วจึงนำ ความเข้าใจกับสิ่งที่เรารู้ จากตัวบุคคลจากสิ่งที่ตัวเราที่แท้จริงก่อนเมื่อเป็นเช่นนี้จะทำให้ เราสามารถมองเห็นข้อบกพร่องแล้วจึงยึดหลักเพื่อปฏิบัติตนเอง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จใน การประกอบอาชีพหรือการดำเนินชีวิตดังนี้การเป็นผู้มีจิตใจสงบการเป็นผู้มีจิตใจเบิกบาน ความเป็นผู้ไม่หวาดหวั่นต่อความยากลำบากเป็นผู้ตรงต่อเวลา ความเป็นผู้มีความเชื่อมั่น ในตนเองความเป็นผู้ละเอียดรอบคอบการเป็นคนขยันขันแข็งและความเป็นผู้เชื่อถือของ ผู้อื่น

5. การสร้างทีมงานความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยการทำงานเป็น ทีมภารกิจสำเร็จของนักบริหารจัดการคือ การพยายามทำความเข้าใจกับส่วนประกอบของ ทีมงานการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงานให้ชัดเจน และการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรนักบริหารจะต้องไม่ลืมความสัมพันธ์ลักษณะ ระหว่างคุณลักษณะของการทำงานเป็นกับความสำเร็จงานบนพื้นฐานง่ายๆ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ในการสร้างทีมงานลักษณะงานที่ต้องการ สร้างสรรค์ใหม่ๆ จะต้องจัดระบบในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกระบวนการ แก้ปัญหา และการทำงานเป็นลักษณะงานประจำและการบริการที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเราจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และสติปัญญาในอันที่จะเริ่ม สร้างสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดและยังต้องอาศัย ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นการตระหนักถึงความ จำเป็นในการทำงานร่วมกัน การสร้างทีมงานจึงมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่สมาชิกที่ทำงานเดียวกันด้วยการเห็นคุณค่าของคน และยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคคล

5.1.2 การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อสมาชิกทีมได้เสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญมากขึ้น

5.1.3 ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อการแสดงความคิดเห็นในลักษณะข้อมูลป้อนกลับขอทีมงานถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5.1.4 คนเราจะทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น เมื่อมีการเปิดเผยและจริงจังต่อกันโดยเฉพาะตอนที่ปัญหา

5.1.5 เพื่อให้การสนับสนุนด้านพัฒนาบุคลิกภาพ รู้จักเปิดหน้าต่างการเรียนรู้โดยรับฟังความคิดเห็นเห็นข่าวสาร

5.1.6 เพื่อการพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันเป็นการช่วยลดการขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากสมาชิกของทีมงานได้เรียนรู้ถึงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น

5.17 ส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ในหมู่สมาชิกของทีมและเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2 ลักษณะของทีมงานที่ดีจะมีความสมดุลที่เหมาะสมองทักษะความสามารถรวมทั้งความพอใจทุกคนสามารถแสดงออกด้วยความซื่อสัตย์และเปิดเผย การสนทนาเกี่ยวกับงานจะเหมือนกันทั้งภายในและภายนอก องค์กรมีการเผชิญหน้าและเปิดเผยและใช้สื่อกลางสำหรับการเรียนรู้และเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากตั้งนั้น การสร้างทีมงานที่ดีควรมีลักษณะดังนี้น่ามีคุณภาพเพิ่มผลผลิตของตนลดความขัดแย้งในองค์กรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองปลูกฝังความรับผิดชอบสร้างมิตรสัมพันธ์และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประกอบด้วย การรู้จักตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประถมท่าแห่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

## 6. บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ขบวนการจัดทำระบบศักยภาพในการทำงาน ขั้นตอนการกำหนดศักยภาพ มาตรฐานและการประเมินศักยภาพของพนักงาน เป็นขั้นตอนที่ยากและละเอียดอ่อนที่สุด

ในขั้นตอนนี้จะประสบความสำเร็จได้ ต้องได้รับความร่วมมืออันดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

6.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หมายถึง ผู้ประเมินมีบทบาทและหน้าที่ในการบังคับบัญชา ดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์หน้าที่และผลที่คาดหวังของตำแหน่งงาน

6.1.2 กำหนดว่าศักยภาพอะไรที่จำเป็นในการทำงานบ้าง ต้องมีอยู่ในระดับ ความสามารถไหนและศักยภาพไหนมีความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน

6.1.3 ประเมินความสามารถของพนักงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

6.1.4 วางแผนการพัฒนาศักยภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

6.1.5 ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาในวิธีการพัฒนา  
ศักยภาพด้วยตนเอง

6.2 ผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึง ผู้รับการประเมินมีบทบาทและหน้าที่

6.2.1 ศึกษารายละเอียดของตำแหน่งงาน ศักยภาพที่จำเป็นในการทำงาน

6.2.2 เปรียบเทียบความรู้ ทักษะ ของตนเองกับระดับความสามารถ  
ที่กำหนดไว้

6.2.3 ร่วมกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพกับผู้บังคับบัญชา

6.2.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในวิธีการพัฒนา  
ศักยภาพของตนเอง

6.2.5 ประเมินความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

6.3 ความถี่ในการประเมินสรรณะการทำงาน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำการประเมินศักยภาพในการทำงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งโดยทำการประเมินในช่วงเวลา ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อนำแผนการพัฒนารายบุคคลไปเป็นเป้าหมายการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในปีถัดไป

6.4 บทบาทของผู้บริหารในการนำระบบศักยภาพมาใช้

6.4.1 ให้ข้อมูลกับคณะที่ปรึกษาหรือคณะทำงานในการกำหนด

ศักยภาพองค์กร ศักยภาพหลักและศักยภาพตามสายวิชาชีพ (Core & Functional Competency)

6.4.2 ร่วมจัดทำกรเทียบวัดศักยภาพหรือมาตรฐานของ  
ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job competency Mapping) ของผู้ใต้บังคับบัญชา

6.4.3 ประเมินศักยภาพของตนเองและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

6.4.4 ร่วมกำหนดแนวทางในการนำระบบศักยภาพไปใช้ในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การวางแผนความก้าวหน้า  
ฯลฯ

6.4.5 ให้ความเห็นในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตาม  
ระบบศักยภาพ (Competency Development Roadmap)

6.4.6 สื่อสารและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับระบบศักยภาพแก่  
ผู้ใต้บังคับบัญชาดูแล และช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

6.4.7 วางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการจัดทำแผนพัฒนา  
รายบุคคล (Individual Development Plan) ของผู้ใต้บังคับบัญชา ภายหลังจากทำ GAP  
Analysis

6.4.8 มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Coaching, OJT,  
Work Shadowing, Mentoring, Project Assignment)

6.4.9 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำระบบศักยภาพมาใช้ในองค์กร

## 7. การประเมินศักยภาพ

การประเมินศักยภาพ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการใน  
การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้น  
เปรียบเทียบกับระดับศักยภาพที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวัง  
หรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดการประเมินศักยภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1) ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) 2) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน  
(Objective) 3) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) และ 4) เครื่องมือมี  
ความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

7.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินศักยภาพในการทำงาน

7.1.1 เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน

7.1.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7.1.3 เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

7.1.4 เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

7.1.5 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของพนักงาน

## 8. ผู้รับผิดชอบในการประเมินศักยภาพ

การประเมินศักยภาพ องค์กรจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินศักยภาพนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมินศักยภาพได้ มีดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Immediate Supervisor) 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) 3) เพื่อนร่วมงาน (Peers) 4) ประเมินตนเอง (Self-Assessment) 5) ประเมินโดยลูกค้า (Customer Assessment) และ 6) ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

การประเมินระบบศักยภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของศักยภาพที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้นอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบ ศักยภาพมาใช้และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมิน ระบบศักยภาพอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

8.1 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินศักยภาพที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดและต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลาการประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและอาจมีความ เอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

8.2 การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการ ประเมินศักยภาพที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเพราะเปิดโอกาสให้ทั้ง

ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินมีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัด ค่าใช้จ่ายแต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไขคือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบในช่วงการสรุประดับศักยภาพร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

8.2.1 ตัวบุคลากรประเมินศักยภาพของตนเอง

8.2.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินศักยภาพของบุคลากรที่เป็น

ผู้ใต้บังคับบัญชา

8.2.3 ปรึกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

8.2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความ

เห็นชอบผลการประเมิน

8.2.5 ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/

องค์กรให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามความคาดหวังขององค์กร

ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเองผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริงหรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินศักยภาพของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริงและมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐานขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับศักยภาพของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปศักยภาพร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการ ประเมินศักยภาพโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามศักยภาพที่กำหนดเช่นแบบ ปรนัยเลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบแบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้งैื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัด

ความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

2. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินศักยภาพที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับศักยภาพที่คาดหวังว่าสูงหรือต่ำกว่า

3. การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามาว่า ตนใช้ความรู้ทักษะและพฤติกรรมอะไรบ้างหลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีศักยภาพแต่ละตัวอยู่ระดับใด

4. ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามศักยภาพที่กำหนด และประเมินว่าเขามีศักยภาพอยู่ระดับใดการใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัดคือต้องใช้เวลามากในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

5. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินศักยภาพที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

6. การประเมินจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินศักยภาพที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในศักยภาพตัวนั้นๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วงตามแนวตั้งลงมาสำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินศักยภาพของบุคลากร

7. ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินศักยภาพแบบ 360 องศาเป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ ประเมินศักยภาพ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่า



ผู้ถูกประเมินมีศักยภาพอยู่ในระดับใดข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมินโดย บุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมองลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคนเดียว ข้อจำกัดคือมีภาระเอกสารจำนวนมากบางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูง กว่าความเป็นจริงหรือเกิดพฤติกรรมชั่วซึ่งกันและกันเป็นต้น

8. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการ ประเมินที่ใช้เทคนิคหลายๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรมการสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทาง จิตวิทยา และกรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือ ผลการประเมินมีความ เทียบและความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกันใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง และใช้เวลามาก เป็นต้น

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของครูจะต้องได้รับการประเมินโดยใช้ แบบทดสอบ การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ การเขียน เรียงความ การประเมินโดยการสัมภาษณ์ การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม การประเมิน จากพฤติกรรมการทำงาน การประเมินแบบ 360 องศา และการประเมินแบบศูนย์ ทดสอบ เพื่อใช้ตรวจสอบศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมท่าเสา เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะพานนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## การพัฒนาวิทยนักรเรียน

### 1. ความหมายของวิทยนักรเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายของวิทยนักรเรียน ดังนี้

Arthur (1985, p. 678) กล่าวว่า วิทยนักรเรียน คือ ความเคยชินจากการ ปฏิบัติในการควบคุมตัวเองท่ามกลางแรงกระตุ้นต่างๆ ให้เป็นไปตามที่คาดหวังทั้งนี้รวมถึง การรู้จักกลโทษเมื่อกระทำผิดด้วย

Brisbane (1994, p. 67) ได้กล่าวว่าวิทยนักรเรียน คือ เป้าหมายสูงสุดในการ ฝึกวิทยนักรเรียนให้ผู้ถูกฝึกสามารถควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2544) กล่าวว่า วิทยนักรเรียน หมายถึง แนวทางความ ประพฤติหรือระเบียบแบบแผนการปฏิบัติตน (ของนักเรียน) เป็นที่ยอมรับว่าเป็นที่ถูกต้อง เหมาะสมตามความมุ่งหวังของสังคมและในแต่ละชุมชนและสังคมทั่วไป

นิลบล ทิวากร (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่าวินัย หมายถึง ข้อบังคับหรือข้อที่จะปฏิบัติในสังคมร่วมกันกำหนดไว้ให้ทุกคนยึดถือและปฏิบัติ อย่างเดียวกัน เพื่อให้สังคมนั้นๆ เกิดความสันติสุขทุกคนที่รวมอยู่ในสังคมนั้นๆ ก็จะมี ความสุขไปด้วย

วิฑูรย์ ไพธิเตมีย์ (2548, หน้า 11) ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การ ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และก่อให้เกิดประโยชน์ ความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของคนในสังคมจากสังคมเล็กๆ ไปสู่สังคมใหญ่ๆ จนถึงประเทศชาติเพื่อให้คนใน ชุมชนและสังคมเป็นคนที่มีความประพฤติดี ส่งผลต่อประเทศชาติเป็นประเทศที่ได้รับความ พัฒนาแล้ว

สรุปได้ว่า ความมีวินัยของนักเรียนคือ ความสามารถของนักเรียนในการ ควบคุมตนเองทั้งทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตนไปในทิศทางที่ถูกต้อง เรียบร้อย เพื่อความสงบสุขของสังคมส่วนรวมโดยไม่ได้เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของ สังคมแต่เกิดจากการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อตนเองและ สังคม

## 2. ความสำคัญของวินัยนักเรียน

นิตดา หงษ์วิวัฒน์ (2543, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า วินัยสร้างความ รับผิดชอบวินัยสร้างระเบียบแบบแผน วินัยสร้างคนให้เป็นคนดี วินัยสร้างคนให้เป็นคนเก่ง ดังนั้นวินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญ เราจำเป็นต้องสร้างวินัยให้แก่มนุษย์ตั้งแต่เด็ก ในทำนอง เดียวกัน ไพฑูรย์ การเพียร (2544, หน้า 13) กล่าวว่า วินัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่อยู่ ร่วมกันเป็นสังคม ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการพัฒนา ประเทศ ไม่ว่าจะหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม ถ้าปราศจากวินัย องค์กรนั้นก็ตั้งอยู่ ไม่ได้ เพราะฉะนั้นเราควรที่จะกำหนดให้หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เกิดวินัยให้ได้

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2544, หน้า 26-28) ได้กล่าวถึง การฝึกวินัยเป็นสิ่ง สำคัญ กล่าวคือ การอบรมระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของเด็ก พ่อแม่จำเป็นจะต้อง สอนให้เด็กรู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ และขอบเขตของพฤติกรรมนั้นมีอยู่แค่ไหน ลูกจำเป็นจะต้องรู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย และพ่อแม่ก็จำเป็นต้องบอกให้ลูกรู้ว่าพ่อแม่ ยึดถือคุณค่าและหลักการอะไรบ้าง

บุญมี แทนแก้ว (2542, หน้า 62) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวินัยว่า สังคม ใหญ่เมื่อมีสมาชิกจำนวนมากอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นคณะอยู่เป็นกลุ่มเป็นพวกสมาชิกย่อม

มาจากชาติตระกูลต่างกัน มีนิสัยใจคอแตกต่างกัน ถ้าชาตระเบียบวินัยต่างคนต่างกระทำ ตามที่ตนพอใจที่ตนต้องการความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้น ในที่สุดความโกลาหล วุ่นวาย ย่อม ตามมาสังคมย่อมมีการทะเลาะเบาะแว้งกันเป็นปกติ ความสงบสุขจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ดังนั้นจึงต้องอาศัย วินัยเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกัน นอกจากจะเป็นการควบคุม พฤติกรรมของสมาชิกในสังคมแล้ว วินัยยังทำให้สมาชิกงาม ดี วิเศษ ไปจากสังคมที่ไม่มี วินัยอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความมีวินัยเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญในการ ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในวัยเด็ก ซึ่งเป็นการปลูกฝังให้นักเรียนเห็นคุณค่าของวินัยเพื่อ ความสุขและความสำเร็จของตนเองและสังคม ดังนั้นการที่จะให้เกิดวินัยขึ้นในหมู่คณะไม่ว่าจะเป็นวินัยด้านใด ก็ตามล้วนแต่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม หากแต่วินัยในตนเองนั้นเป็นพื้นฐาน ที่นำไปสู่ความมีวินัยในหมู่คณะและสังคมต่อไป

### 3. คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

#### 3.1 ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรม จริยธรรม (Morality/Ethics) เป็นคุณงามความดี สภาพที่ เกื้อกูลการประพฤติธรรมและวิชาที่เกี่ยวกับการประพฤติธรรมจะต้องประพฤติอยู่ในกุศล ธรรม กฎเกณฑ์ความถูกต้อง หรือหลักธรรมคำสั่งสอนในศาสนาต่างๆ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ ความหมายของคุณธรรมไว้มากมายเช่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 2) ได้อธิบาย ความหมาย ของคุณธรรม ไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมหรือระบบที่คุณค่าของมนุษย์ ชุมชน สังคมตระหนักให้ความสำคัญยึดถือเป็นมโนสำนึก เป็นจิตวิญญาณที่สะท้อนความเป็นจริง ความดีงาม ความถูกต้อง ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษายังได้รวบรวมความหมาย ของคุณธรรมจากผู้รู้ต่างๆ เช่น พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของคุณธรรม ว่าเป็น คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุข ที่เป็นที่ต้องการของมนุษย์ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ต้องอบรม โดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดขึ้นเหมาะสม กับที่เราต้องการ และพระราชวรมนูญ ก็ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า เป็นธรรม ที่เป็นคุณงามความดี สภาพที่เกื้อกูล นอกจากนี้แล้ว พระเมธีธรรมภากรณ์ ให้ความหมาย ของคุณธรรมว่าเป็นเรื่องของความจริงแท้หรือสัจธรรม คุณธรรมทำให้เกิดการประพฤติ

ที่ดีที่สุดให้เกิดการรักษาศีล คุณธรรมเป็นตัวหลักและกระจายออกไปเป็นจริยธรรมและ จรรยาบรรณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 8)

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551 : 25) ให้ความหมายของศีลธรรม จริยธรรม ว่ามีความหมายใกล้เคียงกัน นักวิชาการมักใช้คำสองคำนี้ในความหมาย นัยเดียวกัน ส่วนคำว่า คุณธรรม มีความหมายว่า คุณสมบัติที่ถูกต้องดีงามและแสดงถึง คุณลักษณะของบุคคลที่อาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมก็ได้ ในขณะที่คำว่า จริยธรรม เป็นกรอบหรือหลักประพฤติปฏิบัติของกลุ่มคนหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งสอดคล้อง กับมาตรฐานที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อใช้คำว่าคุณธรรมร่วมกับคำว่า จริยธรรม จึงได้คำว่า คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีความหมายว่า การประพฤติปฏิบัติ ที่เป็นความดีงามและถูกต้องตามมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือมีความหมายว่า คุณธรรมตามกรอบจริยธรรม

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม (2552 : 5) ให้ความหมายของ คำว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงามในจิตใจที่ทำให้บุคคลประพฤติดี ผู้มีคุณธรรม เป็นผู้มีความเคยชินในการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางดีงามคุณธรรมเป็นสิ่งที่ตรงกัน ข้ามกับกิเลสซึ่งเป็นความ ไม่ดีในจิตใจ ผู้มีคุณธรรมจึงเป็นผู้ที่ไม่มากด้วยกิเลสซึ่งได้รับ ยกย่องว่าเป็นคนดี

ชฎิล นิมนวล (2552 : 20) คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายใกล้เคียง กันหรืออาจใช้แทนกันได้ ความหมายโดยรวมของคำทั้งสองคำนี้ หมายถึง ความประพฤติ ที่ดีงาม อันจะเป็นฐานรากเริ่มต้นจากปรัชญาความคิดที่ถูกต้อง ประกอบกับมีค่านิยม ที่ถูกต้อง และเมื่อประพฤติแล้วเป็นเหตุก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมและกำกับการประพฤติของคนในสังคมให้มี ความรู้สึกนึกคิดและแสดงออกในสิ่งที่ดีงามก่อให้เกิดประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคมส่วนรวม จุดมุ่งหมายสูงสุดของการมีคุณธรรม จริยธรรมในสังคม ให้ทุกชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสันติและมีความสุข

รจนา ภูทองไชย (2553 : 32) คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงาม ความดี และคุณลักษณะหรือสภาวะที่มีค่าอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ ถูกต้องดีงาม ซึ่งเป็นภาวะนามธรรมอยู่ในจิตใจของแต่ละคน

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพความดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถแสดงออกมาอย่างถูกต้อง เพื่อให้สังคมของเราเป็นสังคมที่น่าอยู่

### ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม เป็นสภาพคุณงามความดี สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติและหลักการ แนวคิดความเชื่อที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เรียนในแนวทางของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษากล่าวถึงจริยธรรมไว้มากมาย เช่น

จินตนา บุญบงการ (2549 : 27) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม คือข้อปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติปฏิบัติที่พึงงามที่เหมาะสมที่มีคุณธรรมและถูกต้อง ตามศีลธรรม กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2549 : 10) ได้อธิบายความหมายของคุณธรรมตามนัยแห่งพระพุทธศาสนาว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงาม หรือสิ่งที่มีคุณประโยชน์เมื่อนำมาโยงเข้ากับชีวิต กล่าวสั้นๆ คุณธรรม จริยธรรม ก็คือ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะนำไปสู่สิ่งที่ดีงามอันเป็นเป้าหมายของชีวิต ดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสสรุปได้ว่า “...คุณธรรมเปรียบเหมือนแพ ที่บุคคลอาศัย ข้ามพาก...” การดำเนินชีวิตโดยปราศจากคุณธรรมจึงเปรียบเสมือนการข้ามพาก หรือ ข้ามแม่น้ำโดยไม่มีเรือแพเป็นที่อาศัยจึงเป็นการเดินทางที่เสี่ยงอันตรายและไม่มีหลักประกันอะไรว่าเราจะไปถึงฝั่งที่ต้องการโดยสวัสดิภาพ คุณธรรมจึงเป็นอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จะช่วยให้เราดำเนินชีวิตไปได้โดยปลอดภัยและบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รวบรวมความหมายของจริยธรรม ไว้ (2550 : 9) เช่น พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ระเบียบปฏิบัติที่มุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดความผาสุกในสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์ทำขึ้น แต่งขึ้นตามเหตุผลของมนุษย์เอง หรือตามความต้องการของมนุษย์ และพระราชวรมุณี ก็ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การนำความรู้ในความจริงหรือกฎธรรมชาติไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ส่วนสาโรช บัวศรี ก็ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติ เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นในสังคม

พระธรรมปิฎก (2538, อ้างถึงใน ชฎิล นิมนท. 2552 : 18) อธิบายว่า จริยธรรม เป็นคำที่บัญญัติขึ้นใหม่ โดยคำว่า จริยะ มาจากรากศัพท์ คือ จร แปลว่า

เที่ยวไป ดำเนินไป หากแปลความหมายในเชิงนามธรรม แปลว่า ประพฤติ ดำเนินชีวิต ครอบงำชีวิต หรือความเป็นอยู่ ดังนั้น คำว่าจริยธรรม จึงแปลว่า ธรรม คือ จริยะ หรือ หลักแหล่ง จริยะหรือหลักแห่งการประพฤติ การดำเนินชีวิต การครองชีวิต ทั้งนี้ คำว่า จริยธรรม ที่กล่าวถึงทั่วไป มักมีความหมายเดียวกันกับคำว่า คุณธรรม สำหรับคำว่า ศีลธรรม เป็นคำผสมที่บัญญัติขึ้นใหม่ ด้านศัพท์ในภาษาบาลี สันสกฤตระบุ คำว่า สิล เท่านั้น เมื่อรวมกับคำว่า ธรรม ศีลธรรม จึงหมายถึงธรรมชั้นศีลหรือธรรม คือศีล และมีความหมายตรงกับขอบเขตหมวดธรรมที่เรียกว่า ธรรมจริยา ในปัจจุบันกำหนดให้คำว่า ศีลธรรม ตรงกับ Moral หรือ Morality ในภาษาอังกฤษ

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม (2552 : 5) ให้ความหมายของ คำว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือหลักความเป็นจริงที่เป็น แนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ จริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรประพฤติ มีที่มาจากบทบัญญัติ หรือคำสอนของศาสนา หรือใครก็ได้ที่เป็นผู้มีจริยธรรม และได้รับความเคารพนับถือ มาแล้ว

สรุปว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติ ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการ แสดงออกทางการปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นเรื่องของการฝึกนิสัยโดยทำบ่อยๆ ซ้ำๆ จนเป็นลักษณะนิสัย

### 3.2 คุณธรรม จริยธรรม 5 ด้าน

3.2.1 ด้านความมีระเบียบ หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนกระทำตาม แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวทางปฏิบัติหรือดำเนินการตามระเบียบของโรงเรียนประถมท่าแฉ่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.2 ด้านความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนกระทำ ด้วยการทำความดี มีกิจกรรมรยาที่ดีตามระเบียบของโรงเรียนประถมท่าแฉ่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.3 ด้านความสะอาด หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนกระทำตนบริสุทธิ์ ไม่เปรอะเปื้อนตามระเบียบของโรงเรียนประถมท่าแฉ่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.4 ด้านความสามัคคี หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนกระทำด้วยการ แสดงออกถึงความถูกต้องปรองดองกันของนักเรียนโรงเรียนประถมท่าแฉ่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2.5 ด้านความมีน้ำใจหมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนกระทำด้วยความจริงใจ ให้ความสนใจความต้องการของบุคคลอื่นของนักเรียนโรงเรียนประถมท่าแฉ่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

#### 4. กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้กำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามของผู้เรียนในโรงเรียนและและสถาบันการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, สปป.ลาว, 2551, หน้า 22-24) รายละเอียดดังนี้

มาตรา 39 หน้าที่ สิทธิ และพันธะของผู้เรียน

ผู้เรียนมีหน้าที่ สิทธิ และพันธะดังนี้

1. ปฏิบัติตามแนวทางนโยบายของพรรค กฎหมายของรัฐ และกฎระเบียบของโรงเรียน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษา
2. เอาใจใส่การเรียน เรียนให้สำเร็จ สร้างตนเองให้มีความรู้ มีคุณสมบัติศีลธรรมอันดีงาม มีความรักชาติ และฝึกฝนตนเองให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
3. เข้าร่วมกิจกรรม การเียนการสอนต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ตามแผนการของโรงเรียน
4. เคารพ ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้นำ ครู-อาจารย์ และผู้ปกครอง
5. ปกป้องรักษา ดูแลเอาใจใส่โรงเรียน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษา
6. สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการศึกษาเล่าเรียน
7. ด้านสิ่งยอห่อต่างๆ ในโรงเรียนและสังคม
8. ได้รับการพิจารณาด้านทุนการศึกษา
9. ได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมเกี่ยวกับผลการเรียนและคุณสมบัติ
10. ได้รับวุฒิปัตถ์ทางการศึกษา และประกาศนียบัตรเมื่อสำเร็จการศึกษา
11. ใช้อุปกรณ์การศึกษา สื่อการเรียนและแหล่งความรู้อื่นๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาตามระเบียบการ
12. เข้าเป็นสมาชิกขององค์การจัดตั้งมหาชนตามกฎหมาย
13. เสนอความคิดเห็นของตนต่อครู-อาจารย์และการจัดตั้งที่เกี่ยวข้อง
14. ชำมชื่น ย่อเวลาเรียน สำหรับผู้เรียนที่มีพรสวรรค์หรือเรียนเก่ง

15. อาสาสมัครมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ ของสังคม

16. ปฏิบัติหน้าที่ สิทธิและพันธะอื่นตามระเบียบกฎหมาย

มาตรา 40 ข้อห้ามสำหรับผู้เรียน

ข้อห้ามสำหรับผู้เรียน มีดังนี้

1. ละเมิดระเบียบกฎหมาย ระเบียบวินัยของโรงเรียน ศูนย์และสถาบันการศึกษา
2. อยู่เกี่ยวกับสิ่งเสพติดทุกประเภท
3. อยู่เกี่ยวกับสิ่งมีเมฆา สิ่งลามกอนาจาร เล่นการพนันทุกประเภท  
มั่วสุมอยู่ในสถานบันเทิง
4. ชู้สาว ที่ขัดกับระเบียบกฎหมาย ไม่ถูกต้องตามจารีตประเพณี
5. ครอบครองอาวุธ วัตถุระเบิดทุกชนิด
6. สร้างกลุ่มก้อน พรรคพวก เพื่อก่อความวุ่นวายอยู่ในสังคม
7. ข้อห้ามอื่นที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมาย

#### 5. ระเบียบของโรงเรียนประถมท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวัน นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
มาตรา 40 ปีคริสต์ศักราช 2008 และการตกลงของสมาคมผู้ปกครอง คณะพัฒนา  
การศึกษาชั้นบ้าน คณะอำนวยการโรงเรียนและครูอาจารย์ภายในโรงเรียน เพื่อความเป็น  
ระเบียบเรียบร้อย สดงามของนักเรียนจึงกำหนดระเบียบวินัยการแต่งกาย การประพฤติ  
ตนของนักเรียน (โรงเรียนประถมท่าแร่, 2558, หน้า 1-4) ดังนี้

กฎระเบียบนักเรียน

1. นักเรียนชาย
  - 1.1 ตัดผมสั้น เกรียน
  - 1.2 เสื้อสีขาวแขนสั้นหรือแขนยาว
  - 1.3 กางเกงขายาวสีดำหรือสีฟ้า
  - 1.4 เข็มขัดสีดำ
  - 1.5 รองเท้าหุ้มส้นสีดำ
2. นักเรียนหญิง



- 2.1 มัดหรือเปียผม
  - 2.2 เสื้อสีขาวแขนสั้นหรือแขนยาว
  - 2.3 ผ้าชิ้นสีดำ มีหัว มีตีนลายสีขาว ไม่นุ่งสั้นหรือยาวเกินไป
  - 2.4 เข็มขัดสีดำ
  - 2.5 รองเท้าหุ้มส้นสีดำ
  - 2.6 นักเรียนหญิงและนักเรียนชายต้องใส่เสื้อไว้ข้างในกางเกงหรือผ้าชิ้น ไม่ลอยชายเสื้อ
3. การขาดเรียน การโดดเรียน
    - 3.1 ถ้านักเรียนป่วยหรือมีเหตุผลจำเป็นให้ผู้ปกครองมาแจ้งให้ทราบหรือเขียนใบลา
    - 3.2 ถ้าขาดเรียนโดยไม่มีเหตุผลตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป หรือโดดเรียน 3 ครั้งต่อเดือน จะเชิญผู้ปกครองนักเรียนมารับทราบปัญหา
  4. ข้อห้ามสำหรับนักเรียน
    - 4.1 ห้ามเผยแพร่วัฒนธรรม และศาสนาที่ขัดกับจารีตประเพณีของลาวและกฎหมายของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวภายในโรงเรียน
    - 4.2 ห้ามนักเรียนสักกาย, เจาะหูหลายรู, ใส่ต่างหูหลายคู่, ใส่กำไลขาย้อมผม, ไว้เล็บยาว, ทาสีเล็บ และอื่นๆ
    - 4.3 ห้ามถ่มน้ำลายให้เปรอะเปื้อนบริเวณโรงเรียน ห้องเรียน และสถานที่ต้องห้ามต่างๆ
    - 4.4 ห้ามเล่นกีฬาทุกชนิดนอกสถานที่ที่โรงเรียนกำหนดและในชั่วโมงเรียน
    - 4.5 ห้ามนักเรียนขาดเรียน, หนีเรียน และออกกลางคันโดยไม่มีเหตุผล
    - 4.6 ห้ามใช้ความรุนแรงที่กระทบต่อร่างกายและจิตใจของเพื่อนนักเรียนและคนในสังคม
    - 4.7 ห้ามแบ่งแยกความสามัคคี สร้างกลุ่มเพื่อก่อความวุ่นวายในโรงเรียน
    - 4.8 ห้ามประดับของมีค่ามาโรงเรียน
  5. การเตรียมเข้าห้องเรียน

5.1 ก่อนเข้าเรียน 15 นาที ในช่วงโมงแรก ทั้งตอนเช้าและบ่ายให้เข้าแถวหน้าห้องเรียนของตนเพื่อตรวจสอบจำนวนคน ความเป็นระเบียบ ความสะอาดเรียบร้อย แล้วจึงเข้าห้องเรียน

5.2 นักเรียนหญิงเข้าแถวอยู่หน้านักเรียนชาย ไม่คุยกันหยอกล้อกัน

5.3 เวลาเดินผ่านครูก่อนเข้าห้องเรียน นักเรียนต้องก้มหัวแสดงความเคารพครูก่อน

## 6. การขึ้นห้องเรียนและการขาดเรียน

6.1 นักเรียนทุกคนต้องขึ้นเรียนสองตอน คือตอนเช้า 4 ชั่วโมงและตอนบ่าย 2 ชั่วโมง

6.2 ในปีการศึกษาหนึ่ง นักเรียนคนใดขาดเรียน 30 วันขึ้นไป โดยไม่มีเหตุผล มีคะแนนคุณสมบัติต่ำกว่า 5 จะได้รับการตัดเดือนจากครูประจำชั้น และเชิญผู้ปกครองมาพบเพื่อแจ้งพฤติกรรมของนักเรียน ถ้าไม่มีการปรับปรุงพฤติกรรมจะไม่มีสิทธิ์สอบเลื่อนชั้น

## 7. การเคารพธง

7.1 สัปดาห์หนึ่งจะต้องเคารพธงชาติ 2 ครั้ง คือในตอนเช้าวันจันทร์ ก่อนเข้าช่วงโมงแรก เชิญธงขึ้น หลังช่วงโมงสุดท้ายของวันศุกร์ทำพิธีเชิญธงลง ให้นักเรียนเข้าแถวเป็นระเบียบหน้าเสาธง ตัวแทนนักเรียน 1 คน นำร้องเพลงชาติ และอีก 2 คนเป็นผู้เชิญธงขึ้น-ลง หลังจากนั้นให้คณะกรรมการให้โอวาทแก่นักเรียน

7.2 ขณะร้องเพลงชาติ ไม่ว่านักเรียนจะอยู่ที่ใดก็ตามให้ยืนตรงเคารพธงชาติ

## 8. การประพฤติของนักเรียน

8.1 นักเรียนต้องรู้บุญคุณและเคารพนับถือท่านผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิ พระสงฆ์ สามเณร พ่อแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีคุณงามความดีในสังคม และนับถือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเวลาพบครูให้นักเรียนหยุดก้มศีรษะและยกมือไหว้

8.2 พุดจาสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตนต่อครู เพื่อนนักเรียนและบุคคลอื่น

8.3 เวลาพบปะพูดคุยกับผู้ใหญ่และผู้อาวุโส ให้นักเรียนตอบรับผู้ใหญ่โดยใช้คำว่า จ้าว, โดย

## 9. การประพฤติตนในครอบครัวและสังคม

9.1 ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคม เป็นลูกที่ดี และให้ผู้สูงอายุ  
ผู้อาวุโสในบ้านเอ็นดูรักใคร่

9.2 ต้องช่วยงานในครอบครัว

9.3 มีความสามัคคี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเพื่อนด้วยความ  
จริงใจ ต้องซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด อุตุน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

9.4 ไม่มั่วสุมสิ่งเสพติด การพนันที่ผิดกฎระเบียบโรงเรียนและ  
กฎหมาย

## 10. พันธะของนักเรียน

10.1 ฝึกฝนตนเองให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

10.2 ใส่ใจการเรียนรู้ เรียนให้สำเร็จ พัฒนาตนให้มีความรู้และ

คุณสมบัติดี

10.3 สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการเรียนและการเคลื่อนไหว

นอกหลักสูตร

10.4 ช่วยเหลืองานต่างๆ ของโรงเรียน

## 11. มาตรการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยมี 4 ขั้นตอน

ครั้งที่ 1 ครูประจำชั้นตักเตือน 1 ครั้ง พร้อมด้วยผู้ปกครองอบรม  
สั่งสอน

ครั้งที่ 2 ครูประจำชั้นตักเตือน 2 – 3 ครั้ง ให้นักเรียนสารภาพผิด  
ระดับห้องเรียน พร้อมด้วยผู้ปกครองอบรมสั่งสอน

ครั้งที่ 3 ให้นักเรียนสารภาพผิดระดับชั้นเรียน โดยมีคณะ  
อำนวยการเข้าร่วม พร้อมด้วยผู้ปกครองอบรมสั่งสอน

ครั้งที่ 4 คณะอำนวยการ ให้นักเรียนสารภาพผิดระดับโรงเรียน  
โดยมีผู้ปกครองเข้าร่วม อาจตัดสินตั้งแต่ไม่ให้สอบเลื่อนชั้น หรือหยุดการเรียน  
(การสารภาพผิดแต่ละครั้งให้มีการบันทึก)

## 6. แนวทางการพัฒนาวินัยนักเรียน

แนวทางการพัฒนาวินัยนักเรียนต้องอาศัยสถาบันต่างๆ ได้แก่ ครอบครัว  
เพื่อนๆ โรงเรียน ศาสนาสถาบันอาชีพต่างๆ สถาบันการเมือง เป็นต้น สถาบันครอบครัว  
ประกอบด้วยบิดามารดา พี่น้อง ญาติ สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดและเป็น

แหล่งแรกที่ทำหน้าที่ปลูกฝังและหล่อหลอมตลอดจนถ่ายทอดลักษณะอันทรงคุณธรรม และจริยธรรม และระเบียบวินัยแก่สมาชิกในครอบครัว ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่วัยทารก การพัฒนาวินัยในตนเองกระทำทางตรงด้วยการอบรมสั่งสอนและโดยทางอ้อมซึ่งอาศัยการสังเกตลักษณะและการกระทำต่างๆ ซึ่ง ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527, หน้า 63-65) ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝังวินัยในตนเองให้แก่เด็กดังนี้ คือ

1. การอบรมเลี้ยงดูเด็กโดยครอบครัวและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการให้การศึกษาควรให้การอบรมเลี้ยงดูที่ดีที่สุด คือ การให้ความรักและความเข้าใจเป็นเครื่องสนับสนุน อีกทั้งมีการใช้เหตุผล การลงโทษทางจิตมากกว่าทางกาย รวมทั้งการควบคุมอย่างพอเหมาะ ไม่บังคับมากเกินไป นั่นคือควรใช้การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย
2. การฝึกอบรมเพิ่มเติมโดยการถ่ายทอดวินัยในตนเองให้แก่เด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ การให้ความรู้ คำแนะนำ การลงโทษ การให้รางวัลในพฤติกรรมต่างๆ อีกทั้งผู้ใหญ่จะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบของเด็ก มุสเซน และคนอื่นๆ (Mussen and others, 1969, pp. 513-514) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวินัยในตนเองไว้ว่า ถ้าต้องการให้การพัฒนาวินัยในตนเองได้ผลตามต้องการบิดามารดาควรจะใช้วิธีวางเป้าหมายระยะยาว โดยมุ่งให้เด็กยอมรับค่านิยมต่างๆ เข้าเป็นส่วนหนึ่งในจิตใจของเด็ก ด้วยการให้เหตุผล ให้ความรักแก่เด็ก เนื่องจากการพัฒนาวินัยในตนเองเป็นการฝึกให้เด็กแสดงพฤติกรรมในทางที่ดี ถ้าบิดามารดาไม่ควบคุมเลยเด็กก็จะไม่สามารถที่จะเรียนรู้ค่านิยมมาตรฐานของสังคมและพฤติกรรมในทางที่ดีได้ แต่ถ้าบิดามารดาควบคุมมากเกินไปก็จะมีผลทำให้เด็กขาดความเชื่อมั่น ขาดความสามารถในการปกครองตนเองและไม่เชื่อถือตนเอง แต่ก็ยังมีโอกาสจะรับค่านิยมและคุณธรรมจากบิดามารดามากกว่าเด็กที่บิดามารดาตามใจ บิดามารดาจึงควรใช้เหตุผลและควบคุมพฤติกรรมเด็กอย่างพอดี และเพื่อนๆ ของเด็กเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมทางจริยธรรม ด้านต่างๆ เช่นกัน โดยเฉพาะวัยรุ่นเวลาจะทำอะไรก็มักจะคล้อยตามเพื่อนๆ การเรียนรู้พฤติกรรมทางจริยธรรมของเด็กมิใช่มาจากการรับจากเพื่อนแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังสามารถมาจากการได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การเข้าใจกันและกันในระหว่างเด็กวัยเดียวกันเองด้วย ซึ่งเพื่อนๆ ดังกล่าวนี้นี้หมายถึงเพื่อนในโรงเรียนและเพื่อนนอกโรงเรียนด้วย โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสถาบันที่สำคัญมากในการพัฒนาวินัยในตนเองของบุคคลในทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา ผู้มีบทบาทสำคัญคือครูและผู้บริหาร ที่ทำการอบรมสั่งสอนทั้งใน

ชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน การจัดกิจกรรมประสบการณ์ต่างๆ การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการบริหารจัดการให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีบุคคลจำนวนมากที่มีวินัยในตนเอง เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากโรงเรียน สถานศึกษาด้านศาสนานับว่าเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาวินัยในตนเอง เป็นหน้าที่โดยตรงของศาสนาในการอบรมพัฒนาคนให้มีวินัยในตนเอง พระหรือนักบวชเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังวินัยในตนเองให้กับเด็กเล็กถึงวัยผู้ใหญ่ จริยวัตรและพฤติกรรมของพระและนักบวชในศาสนาต่างๆ เป็นแบบอย่างที่ดี แต่ก็มีปัญหาเนื่องจากคนที่เข้าวัดเข้าโบสถ์ฟังเทศน์ มักเป็นผู้ใหญ่ คนสูงวัย ซึ่งเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนในศาสนา มีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม MSU 7 ความศรัทธา สันสมคุณงามความดีเป็นประจำอยู่แล้ว ส่วนเด็กวัยรุ่นที่มีปัญหาขาดวินัยมักทำความผิดก็ไม่เข้าวัดสวดมนต์ต่างๆ ไม่ว่าจะป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หนังสือ ฯลฯ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์ วิทยุ คอมพิวเตอร์ นับว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาวินัยในตนเอง โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่บุคคลสามารถศึกษาค้นคว้า ติดต่อสื่อสารได้อย่างกว้างขวาง มีสื่อ Online มี Social Network เช่น Face book, Twitter ฯลฯ ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารด้วยความรวดเร็ว แทบไม่มีขีดจำกัดสถาบันทางการเมืองก็มีส่วนสำคัญในการสร้างวินัยในตนเอง โดย พรรคการเมืองและนักการเมืองที่มีอุดมการณ์เป็นแบบอย่างที่ดี การวางระเบียบของสังคมผ่านกฎหมาย กฎหมายต่างๆ เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการเสริมสร้างวินัยนักเรียนของโรงเรียนประถมท่าเสา เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## 6.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

### 6.1.1 ความหมาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสมาชิกจะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติหรือทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกันไปด้วย เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจึงต้องมีผลลัพธ์หรือผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีการนำผลงานจากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้แล้วเสร็จภายหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นไปแล้ว

### 6.1.2 รูปแบบและวิธีการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

6.1.2.1. เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

6.1.2.2. เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหาหรืออภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

6.1.2.3. นำเสนอผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติ ร่วมแสดงความคิดเห็นนำไปปฏิบัติจริง

## 6.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้เห็นสภาพที่เป็นจริงของการปฏิบัติงาน เป็นการพากลุ่มสมาชิกผู้เข้าร่วมอบรมไปเยี่ยมชมวัดถุ หรือสถานที่ที่น่าสนใจเพื่อศึกษาหรือสังเกตการณ์ การศึกษานอกสถานที่ สามารถกระทำได้ตั้งแต่ระยะสั้นภายในวันเดียวจนกระทั่งใช้เวลาหลายวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกได้ประสบการณ์โดยตรงจากการไปเยี่ยมชมวัดถุและสถานที่สำคัญ เพราะสิ่งเหล่านี้วิทยากรไม่สามารถนำมาให้ชมในห้องประชุมได้ เป็นการกระตุ้นความสนใจของสมาชิกที่มีต่อปัญหาที่ต้องการศึกษาและเพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างโลกของวิชาการกับปัญหาในการปฏิบัติจริง การสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคคลคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น จึงทำให้คนมีโอกาสที่จะก้าวหน้าที่จะทำงานต่อไป (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542, หน้า 87 - 88)

### 6.2.1 ความหมายของการศึกษาดูงาน

รัตดาวรรณ ดิประสิทธิ์ปัญญา. (2543, หน้า 49-52) กล่าวถึง การศึกษาดูงานว่า หมายถึง การพากลุ่มบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรเกิดวิสัยทัศน์ แนวคิดที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน นอกจากนี้การไปศึกษาดูงานยังช่วยให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และลดปัญหาความขัดแย้งใน

องค์การนั้นได้ด้วย การศึกษาดูงานเป็นวิธีการนำบุคลากรไปยังสถานที่อื่น เพื่อศึกษาสภาพจริงด้วยตนเอง และศึกษาการดำเนินงานกิจกรรมอื่นๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วย ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. หาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะไปศึกษาอย่างชัดเจน
2. วางแผนการไปศึกษาอย่างรัดกุม
3. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน แจ้งให้ผู้ที่จะไปศึกษาดูงานให้ทราบล่วงหน้าอย่างทั่วถึงกัน
4. มอบหมายหน้าที่และแบ่งงานกันทำในการดำเนินงานทุกขั้นตอน
5. อย่าให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน
6. ไม่ควรนำคณะไปศึกษาดูงานเป็นจำนวนมากๆ
7. ควรพิจารณาดูงานในท้องถิ่นใกล้เคียงก่อน
8. การไปศึกษาให้ไปด้วยความสมัครใจของผู้ร่วมเดินทางหรือจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะไปศึกษาดูงานจริงๆ จึงจะก่อให้เกิดผลดี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, หน้า 27, อ้างถึงใน พิมพ์สิริ นามโสม. 2549, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่า หมายถึง การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งการไปศึกษาอบรมหรือดูงานนั้นหมายรวมถึงการศึกษา การฝึกอบรมและการดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

1. ขั้นตอนการเตรียมการในการเลือกหน่วยงานหรือสถานที่ที่จะไป โดยคำนึงถึงความร่วมมือที่จะได้รับ และการติดต่อขอความร่วมมือในหน่วยงานที่ศึกษา ดูงานตลอดจนรายละเอียดในเรื่องที่จะขอศึกษาดูงาน
2. ขั้นตอนเดินทางไปศึกษาดูงาน จะต้องปฏิบัติในเรื่องของการตรวจสอบรายชื่อ จำนวนผู้ร่วมคณะเดินทาง ก่อนถึงสถานศึกษาดูงานควรแจ้งให้ผู้ร่วมเดินทางทราบวัตถุประสงค์และเวลาที่ใช้ เมื่อสิ้นสุดการศึกษาดูงานแต่ละจุด ควรสรุปสิ่งที่เรียนรู้โดยการเขียนรายงานส่งผู้บังคับบัญชา

การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ จะทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ตรง มีโอกาสได้เห็นสิ่งต่างๆ ที่มีความหลากหลาย แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงดัดแปลงให้

เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนควรจัดดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง

เอกชัย เปี้ยอู้ด (2551, หน้า 18) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หรือ การทัศนศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ไปพบเห็นการปฏิบัติจริงนอกโรงเรียน การที่จะไปศึกษาดูงานต้องมีการวางแผน กำหนดสถานที่ที่จะศึกษาดูงาน หรือโรงเรียน ที่ทำการศึกษาดูงานแล้ว ประเมินผลการไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับใช้ในโรงเรียนของตนเอง

สรุป การศึกษาดูงาน หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยการพาไปพบเห็นของจริง การปฏิบัติจริง ตามสถานที่ต่างๆ และมีการวางแผน กำหนดสถานที่ เวลา ที่จะศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานของตนได้

## 6.2.2 ขั้นตอนการศึกษาดูงาน

### ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

1. เลือกสถานที่ดูงานให้ตรงกับปัญหา และความต้องการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการศึกษาดูงาน
3. ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงานในเรื่องวัน เวลา สถานที่ จำนวนสมาชิกที่จะไป เรื่องที่ต้องการศึกษาดูงาน เป็นต้น
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน เช่น การทำหนังสือ ขออนุญาตทางราชการยานพาหนะ จัดทำคำสั่ง แบบรายงานการศึกษาดูงาน เป็นต้น
5. แจงรายละเอียดการศึกษาดูงานแก่สมาชิกที่จะไป เรื่องวัน เวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน เป็นต้น

### ขั้นที่ 2 การศึกษาดูงาน

1. ฟังการบรรยาย สรุป
2. ใช้เวลาศึกษาดูงานตามที่ได้รับมอบหมาย และตามความสนใจ และความต้องการ
3. บันทึกรายละเอียดของการศึกษา

### ขั้นที่ 3 ประเมินผล

1. ผู้ไปศึกษาดูงาน เขียนรายงานการศึกษาดูงาน สรุปแนวคิด จากการศึกษาดูงาน



## 2. ผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาตน และพัฒนางานของผู้ไปศึกษา

ดูงาน

### 6.2.3 วิธีการศึกษาดูงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมอง ที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพอใจให้กับตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้กับหน่วยงาน การศึกษาดูงานมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด ความสัมพันธ์ ฯลฯ นั่นคือ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้ง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกัน หรือเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้เทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ไขปัญหา อันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

วิธีการศึกษาดูงานให้มีประสิทธิภาพ หรือให้เกิดประโยชน์จาก การศึกษาดูงานนั้น ควรจะมีวิธีการ ดังนี้

#### 6.2.3.1 เตรียมความพร้อมก่อนศึกษาดูงาน

- 1) ความพร้อมในเรื่องสภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในภาวะที่พร้อมที่จะศึกษาดูงานทางอารมณ์และความคิด
- 2) สร้างทัศนคติเชิงบวก ให้เกิดความรู้สึที่ดีในการศึกษา ดูงาน ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีในการศึกษาดูงาน หน่วยงานที่จะศึกษาดูงาน หรือ กิจกรรมที่จัดร่วมในการศึกษาดูงาน รวมทั้งผลที่จะได้รับกับตนเอง ที่ทีมงาน และ หน่วยงาน
- 3) ตั้งประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานปัจจุบัน รวมทั้ง ทบทวนถึงวิธีการทำงานในปัจจุบัน ถึงแนวคิดที่มุ่งหวังเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการ พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดเป็นบันทึกเตือนความจำก่อนการศึกษา ดูงาน

#### 6.2.3.2 เตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน

- 1) รับฟังการบรรยาย หรือการเล่าถึงประสบการณ์ ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ
- 2) คิดตาม สร้างแนวความคิดใหม่ โดยมองเห็นข้อดี

ของวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

3) การถามคำถามตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งการถามเพื่อสร้างองค์ความรู้นี้ เราจะไขข้อข้องใจถึงประเด็นปัญหาที่ได้ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงานได้

4) รู้เขียน การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนำมาเขียนหรือจดบันทึกย่อเตือนความจำ การเขียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะตกผลึกจากความรู้ความเข้าใจของตนเอง นั่นคือเขียนตามที่เราหรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่นการบันทึกความรู้โดยกล้องวิดีโอ หรือเล่าเรื่องจากรูปภาพ โดยการถ่ายภาพหรือบันทึกเสียงด้วยเครื่องอัดเทป โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยเตือนความจำให้กับตัวเอง และถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกวิธีหนึ่ง

#### 6.2.3.3 เตรียมความพร้อมหลังศึกษาดูงานเสร็จสิ้น

- 1) ทบทวนความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานของตัวเอง
- 2) นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- 3) จดบันทึกเตือนความจำถึงวิธีการแก้ปัญหาตามประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงาน ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น การจดบันทึกนี้เป็นการตรวจสอบความรู้ของตนเองที่ได้รับในอีกทางหนึ่งด้วย
- 4) จัดประชุมแต่ละทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงาน ก่อนที่จะรวบรวมความรู้ที่ได้ในแต่ละบุคคล มาสรุปเพื่อจัดทำเป็นองค์ความรู้แต่ละทีมงาน
- 5) ถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ดังนั้น รูปแบบวิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สำคัญคือ ผู้เรียนรู้ หรือตัวบุคคลากรเอง ต้องเข้าใจถึงเป้าหมายหรือจุดประสงค์หรือ

เป้าหมายสำคัญในการศึกษาดูงาน มีความใส่ใจกระตุ้นทุกคนเกิดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมศึกษาดูงาน และเกิดความเชื่อมั่น มุ่งมั่น ความมุ่งมั่นเดียวกัน เพื่อให้การศึกษาดูงานเกิดประโยชน์หรือผลสัมฤทธิ์ สร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคลากรเอง

#### 6.2.4 ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

เอกชัย เปี้ยอุ๊ต (2551 : 24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

6.2.4.1 ช่วยสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนสามารถประสบได้ด้วยตนเอง

6.2.4.2 ช่วยขยายความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีกับผู้เข้ารับการอบรมมีแต่ความรู้ภาคทฤษฎี และยังไม่มีการประสบการณ์ในการทำงานนั้นๆ มาก่อน

6.2.4.3 ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้น เป็นวิธีที่ช่วยเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม โดยมีการเดินทางไปยังสถานที่อื่นที่แปลกใหม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น ความสนใจอยากเรียนรู้มากกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคลากร โดยการเสริมประสบการณ์ กระตุ้นการทำงานของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการศึกษาดูงานยังช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความสัมพันธ์ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย

### 6.3 กิจกรรมการพัฒนาวิสัยทัศน์นักเรียน

#### 6.3.1 กิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน

สุรชต์ ชาตะรักษ์ (2550, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์นักเรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ สะติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงตนให้มีความสุขได้ในสังคมปัจจุบัน ต้องมีความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียนโดยทางโรงเรียนได้จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่างๆ ขึ้นเพื่อช่วยเหลือส่งเสริมให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตให้มีความสุขได้

โรงเรียนประถมท่าเสา เมืองโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้กำหนดการเยี่ยมบ้านดังนี้

กิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นการดูแลกลุ่มเป้าหมายอย่างใกล้ชิด เป็นการพบปะระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะครูประจำชั้นซึ่งได้นำผลการปฏิบัติตนของนักเรียนในระหว่างอยู่ที่โรงเรียน รายงานให้ผู้ปกครองทราบและสอบถามสภาพการปฏิบัติตนของนักเรียนเมื่ออยู่ที่บ้านเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีวิธีการดำเนินงานดังนี้

1. วางแผน เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน
2. กำหนดวันที่จะไปเยี่ยมบ้านนักเรียน แจ้งผู้ปกครองเป็นหนังสือ
3. ดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียนตามเป้าหมาย

หลังจากการเยี่ยมบ้านนักเรียน ครูจะต้องบันทึกข้อมูลและแจ้งผลการปฏิบัติตนของนักเรียนให้คณะพัฒนาการศึกษาชั้นบ้านได้รับทราบข้อมูลด้วย กิจกรรมการเยี่ยมบ้านจะทำให้เด็กนักเรียนมีวินัยในด้านการแต่งกาย ด้านการทำความสะอาดและด้านคุณธรรม จริยธรรม

### 6.3.2 กิจกรรมอบรมนักเรียนหน้าเสาธง

พัทธณภางค์ พลนาค (2553, หน้า 13) กล่าวว่าไว้ว่า ทุกสถานศึกษาในประเทศไทย ตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถม มัธยมและระดับอุดมศึกษา ยกเว้นที่สูงไปกว่านั้น จะมีกิจกรรมที่สำคัญก่อนการเริ่มเรียนในแต่ละวัน นั่นคือ การร่วมกิจกรรมเช้าแถวหน้าเสาธงในตอนเช้าก่อนเข้าเรียน เพราะนอกจากจะเป็นระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการแล้วยังเป็นการเตรียมความพร้อมของคุณครู ตลอดจนนักเรียน นักศึกษา

การเคารพธงในโรงเรียน ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะดำเนินการในหนึ่งสัปดาห์จะต้องเคารพธงชาติ 2 ครั้ง คือในตอนเช้าวันจันทร์ก่อนเข้าเรียนในช่วงโมงแรก จะทำพิธีเชิญธงขึ้น และหลังช่วงสุดท้ายของวันศุกร์จะทำพิธีเชิญธงลง โดยให้นักเรียนเข้าแถวให้เป็นระเบียบหน้าเสาธง ตัวแทนนักเรียน 1 คน นำร้องเพลงชาติ และอีก 2 คนเป็นผู้เชิญธงขึ้น-ลง หลังจากนั้นให้คณะอำนวยการให้โอวาทแก่นักเรียนขณะที่ร้องเพลงชาติ ไม่ว่านักเรียนจะอยู่ที่ใดก็ตามให้ยืนตรงเคารพธงชาติ

#### 1. ประโยชน์ที่นักเรียนได้รับจากการร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง

สถานศึกษาคงจะไม่ตั้งหน้าตั้งตาสอนเฉพาะวิชาการเท่านั้น การสอนเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมจะทำให้คนเป็นคนโดยสมบูรณ์ ผู้ที่เรียนเก่ง ความรู้ดี แต่มีพฤติกรรม

ไม่ดี ขาดวินัย ขาดคุณธรรม จะไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จะเริ่มตั้งแต่เด็กนักเรียนชั้นอนุบาล ประถมและมัธยมศึกษา แม้แต่ระดับอุดมศึกษา ก็ต้องให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าวเช่นกัน เพราะประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมหน้าเสาธงมีมากมาย เช่น

- 1.1 ได้รับการปลูกฝังให้มีความรักชาติ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่กระทำอย่างต่อเนื่องทุกวัยของผู้เรียน
  - 1.2 ได้รับข่าวสาร ที่ถือปฏิบัติร่วมกัน ข่าวจากงานต่างๆ เช่น งานวิชาการ งานกิจกรรม งานปกครอง งานวัดผลประเมินผล เป็นต้น
  - 1.3 การแสดงออกของนักเรียน นักศึกษาด้านการเป็นผู้นำ ด้านความคิดเห็น ความกล้าในสิ่งที่ถูกต้องและที่ควรกระทำ เป็นการฝึกความเป็นผู้นำให้กับนักเรียนนักศึกษา
  - 1.4 ได้รับการอบรมคุณธรรม จริยธรรมเช่น ระเบียบว่าด้วยเรื่องต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการแนวปฏิบัติของสถานศึกษานั้นๆ นอกจากนั้นยังมีเกี่ยวกับ ความสำนึกในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความอดทนอดกลั้นและอดออม การสร้างวินัย การเสียสละ ความขยันหมั่นเพียร การทำความเคารพ ความกตัญญูกตเวทิตา การต่อต้านยาเสพติดให้โทษทุกชนิด และเรื่องอื่นๆ ที่คุณครูมอบให้ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่นักเรียนนักศึกษาต้องรับฟังและนำไปปฏิบัติ
2. ประโยชน์ที่คุณครูได้รับการร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง
    - 2.1 กิจกรรมชาติ
    - 2.2 การทักทายปราศรัยเพื่อนครูในตอนเช้า การให้กำลังใจกับศิษย์ที่มาร่วมกิจกรรม
    - 2.3. การได้รับข่าวสาร และเหตุการณ์บ้านเมืองจากคุณครูที่ทำหน้าที่ในการให้ข่าวสารแต่ละวัน การอบรมตลอดจนการรับฟังข่าวสาร การนัดหมายของสถานศึกษาเรื่องต่างๆ
    - 2.4 การทำหน้าที่ครูที่ปรึกษา ให้คำแนะนำดูแลและควบคุมการร่วมกิจกรรมของนักเรียนนักศึกษา
    - 2.5 การเตรียมความพร้อมในการทำงานแต่ละวัน
- สรุปพื้นที่หน้าเสาธง นอกจากจะเป็นศูนย์รวมนักเรียน คุณครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมกิจกรรม เกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์แล้ว ยังเป็น

แหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากครูที่รับผิดชอบในแต่ละวัน เพราะครูจะต้องหาข้อมูลมาก่อนล่วงหน้า ข่าวสารจากงานต่างๆ สถานศึกษาหรือจากสื่อที่เป็นปัจจุบัน นำเผยแพร่ในวันรุ่งขึ้น การแสดงออกของนักเรียนในด้านต่างๆ นอกจากนั้นการนัดหมายในเรื่องใดๆ จะทราบได้จากพื้นที่บริเวณหน้าเสาธงทุกเช้า เพราะบริเวณดังกล่าวเป็นจุดรวมของสมาชิกทั้งหมด กับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยอมอุทิศเวลา เสียสละความสุขส่วนตัวเล็กน้อย ทรนร้อนระยะเวลาสั้นๆ วันละไม่เกิน 30 นาที เพื่อบ่มเพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีประโยชน์ต่อครู และนักเรียนอย่างมหาศาล กิจกรรมอบรมนักเรียนหน้าเสาธงจะทำให้เด็กนักเรียนมีวินัยในด้านการแต่งกาย ด้านการทำความเคารพและด้านคุณธรรม จริยธรรม

### 6.3.3 กิจกรรมโฮมรูม

สังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ เด็กนักเรียนในหลายประเทศดูจะมีภาวะเสี่ยงกับปัญหา ร้อยแปดมากขึ้นในระหว่างที่อยู่ทั้งในและนอกรั้วโรงเรียน สถานศึกษาซึ่งมีความใกล้ชิดกับเด็กจึงถูกคาดหวังจากสังคมให้เป็นเรี่ยวแรงสำคัญที่จะดูแลช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ปัญหาให้กับเด็กนอกเหนือไปจากการทำหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครอง

ประสงค์ สังฆะไชย (2546, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า การจัด Homeroom นั้นควรเป็นการจัดกิจกรรมในห้องเรียนให้เสมือนบ้าน คือ ครูกับนักเรียนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเหมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการดูแลเอาใจใส่นักเรียนเปรียบเสมือนพ่อแม่ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ไปด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการให้เรียนรู้ทักษะชีวิตการสำรวจตัวเอง การประเมินตนเอง และครูยังสามารถให้นักเรียนได้รับความรู้ ข้อมูลทางด้านการศึกษา อาชีพ ปรากฏการณ์ต่างๆ ในประเทศ โลก เป็นต้น นอกจากนั้นครูยังสามารถเสริมความรู้ การฝึกทักษะด้านต่างๆ ให้แก่เด็กในช่วง Homeroom อาจจะมีฝึกให้เด็กได้คิดวิเคราะห์ ฝึกทักษะการฟัง การพูด การแก้ปัญหา และนักเรียนมีแนวโน้มที่จะกล้าพูดคุยปรึกษาปัญหาของตนเองกับครูมากขึ้น และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้กับเด็กได้ทันที่

กิจกรรมโฮมรูมในโรงเรียน ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการดำเนินการโฮมรูมเพื่อศึกษาอบรมด้านแนวคิดและการประพฤติตนที่เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบวินัยของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำความรู้จักกับนักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง โดยได้ดำเนินการ 2 รูปแบบ คือ โฮมรูมในห้องเรียน และโฮมรูมทั้งโรงเรียน

1. การโหมโรงในห้องเรียน ดำเนินการโดยครูประจำชั้นที่เป็นผู้ตรวจตราจำนวนพล การแต่งกาย ความสะอาด การมาเข้าห้องเรียนทันเวลา การช่วยเหลือเพื่อน การทำความเคารพครูและเพื่อนในห้องเรียน แนะนำการแต่งกาย ทรงผม เล็บมือ รองเท้าที่ถูกต้อง กิจกรรมนี้จัดขึ้นทุกวันก่อนเข้าเรียนในตอนเช้า

2. การโหมโรงทั้งโรงเรียน ได้จัดขึ้นเป็นบางครั้ง เช่น การเปิดเรียนในภาคเรียนแรก สรุปประจำเดือน สรุปภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 การต้อนรับวันสำคัญของชาติ กิจกรรมนี้ดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจจะเป็นการแจ้งข่าวต่างๆ คำสั่งของโรงเรียน ตลอดจนดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบาย กิจกรรมโหมโรงจะทำให้ให้นักเรียนมีวินัยในด้านการแต่งกาย ด้านการทำความเคารพและด้านคุณธรรม จริยธรรม

#### 6.3.4 กิจกรรมการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรม

##### 6.3.4.1 ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม ประกอบด้วยคำสองคำ คือ คำว่า คุณ แปลว่า ประโยชน์ และคำว่า ธรรม ในทำนองเดียวกันกับคำว่า จริยธรรม ก็ประกอบด้วยคำว่า จริย แปลว่า ความประพฤติที่พึงประสงค์ ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม มีคำว่า ธรรม เป็นคำร่วม ซึ่ง พระเทวินทร์ เทวินโท (2544) อธิบายความหมายของคำว่าธรรม ว่า หมายถึง ความจริง ความประพฤติดี ความถูกต้อง คุณความดี ความชอบ คำสั่งสอน ดังนั้นเพื่อความเข้าใจในความหมายของทั้งสองคำนี้จึงควรพิจารณาคำนิยามตามแนวทัศนะของจริยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควบคู่กันไปด้วย

คำว่า คุณธรรม (Moral) และจริยธรรม (Ethics) ในทัศนะของจริยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความหมายดังต่อไปนี้

คุณธรรม หมายถึง หลักจริยธรรมที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งพิศชอบชั่วดี มีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี (ประภาศรี สีหอำไพ, 2543)

คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามมีประโยชน์มากมายและมีโทษน้อย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538)

จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติที่มีธรรมะเป็นตัวกำกับ จริยธรรมก็คือ ธรรมที่เป็นไป ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (พระเทวินทร์ เทวินโท, 2545)

จริยธรรม ในความหมายของ สุนทร โคตรบรรเทา (2544) กล่าวว่า ถ้าจะตีความแคบๆ จริยธรรมคงหมายถึง ศีลธรรมประการหนึ่งและคุณธรรมอีกประการหนึ่งรวมเป็นสองประการด้วยกัน

#### 6.3.4.2 ความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญอยู่ที่การให้คุณค่าของบุคคล จนเกิดเป็นความประทับใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเรียกว่าเป็นค่านิยมเฉพาะของบุคคลต่อสิ่งนั้นๆ จริยธรรมที่เกิดจากค่านิยมอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ประการแรก คือ ค่านิยมพื้นฐาน เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลมีคุณธรรมประจำใจ มีธรรมเนียมประเพณีที่ดี กฎหมาย และกฎระเบียบที่ควบคุมสังคม และ ประการที่ 2 คือ ค่านิยมวิชาชีพ ทำให้บุคคลมีอุดมการณ์ประจำวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือมีพระราชบัญญัติวิชาชีพ เป็นต้น (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548) ซึ่งจะกล่าวถึงในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพในตอนต่อไป

1. ระดับการดำรงชีวิต คุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเอง เพื่อทำให้เกิดความสุข

2. ระดับสังคม ความสุขของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนและสังคม คือ การได้รับการยอมรับ บุคคลต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคล และในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น จริยธรรมจะเป็นอุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดสำหรับวิชาชีพนักกฎหมายในอันที่จะให้ความยุติธรรม การดำรงไว้ซึ่งความสุขของสังคม และการใช้เหตุผลยิ่งกว่าการกระทำตามอำเภอใจ (วิชา มหาคุณ, 2546)

3. ระดับโลก คุณธรรมและจริยธรรมอาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข โดยเฉพาะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการแพร่กระจายในด้านข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการไหลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในยุคนี้เป็นยุคของการแข่งขันและท้าทายความสามารถในการดำเนินการบริหารทุกสาขารวมทั้งธุรกิจการค้าในระบบโลกสากล

กิจกรรมการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรมโดยครูประจำชั้นจะทำให้ นักเรียนมีวินัยในด้านการแต่งกาย ด้านการทำความเคารพและด้านคุณธรรม จริยธรรม

## 6.4 การนิเทศภายใน

### 6.4.1 ความหมายของการนิเทศภายใน



การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในทุกฝ่าย ในการดำเนินการสร้าง แนะนำ และปรับปรุงคุณภาพของการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 59) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่อาจให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในหนึ่งเรื่องอาจเป็นผู้รับการนิเทศภายในอีกเรื่องหนึ่ง ในทำนองเดียวกันกับผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่า การให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน (In-School Supervision) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน หรือระหว่างบุคลากร ครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้ดีขึ้น ซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจง หรืออาจเป็นไปในลักษณะกันเอง

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นด้วยความเต็มใจและพอใจด้วยกันทุกฝ่าย ทั้งนี้โดยการนำของผู้บริหารโรงเรียนเอง

#### 6.4.2 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งทั้ง 3 กระบวนการนี้ จะต้องทำงานประสานสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ดี จึงจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ในการนิเทศภายในได้มี นักวิชาการได้กำหนดหลักการไว้ดังต่อไปนี้คือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 227) ได้กำหนดหลักการนิเทศ ภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศ ภายในโรงเรียนจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการนิเทศ ภายใน มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการ ดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็น ประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความ ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน นั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของแต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้น
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้ ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น สร้าง ความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์วิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึกร ักภาคภูมิใจในวิชาชีพว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชา ความรู้ ความสามารถ และสามารถที่จะ พัฒนาได้

สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนได้ว่า เป็นการวางแผนปฏิบัติขณะ ดำเนินการนิเทศ โดยมีหลักการที่มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดของผู้อื่น มีการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการแก้ปัญหาขณะดำเนินงาน สร้างความผูกพันและความมั่นใจในการดำเนินงาน

#### 6.4.3 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 219 อ้างถึงใน ฆนัท ธาตุทอง, 2550, หน้า 138) ได้กำหนดขั้นตอน และกระบวนการของการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการ และจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณา เก็บข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน ดีกว่า หรือสูงกว่า แสดงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขข้อมูล สภาพความสำเร็จของงาน หรือด้อยกว่าก็แสดงว่ามีความต้องการและความจำเป็นจะต้องปรับปรุงแก้ไขการประเมินความต้องการและความจำเป็น โดยดำเนินการดังนี้

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
- 1.3 กำหนดวิธี เครื่องมือ และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.7 เปรียบเทียบสารสนเทศแสดงสภาพปัจจุบันกับสภาพ

ความสำเร็จ

1.8 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

1.9 เรียงลำดับความต้องการ และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผล หรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนา และประเมินแนวทางการเลือกพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่างๆ ดังนี้

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติวิชาชีพ

- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้อง

พัฒนา

3. การหาแนวทางเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาการเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาความเป็นไปได้ หรือโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามี 4 ขั้นตอน การดำเนินการดังนี้

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสีย และแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
- 3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน
- 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณ

บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์

- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 จัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 4.6 ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานที่ตรงความสามารถของการ

ปฏิบัติงาน

- 4.7 ผู้ปฏิบัติงานจัดทำแผนปฏิบัติงานและปฏิทินการปฏิบัติงานกับ

ผู้เกี่ยวข้อง

- 4.8 ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ตามปฏิทินการ

ปฏิบัติงาน

- 4.9 ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้าและปฏิบัติงานต่อ

หน่วยงานเจ้าสังกัด

5. การติดตามผลและการปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมด้านการดำเนินการนิเทศ ผลที่ได้จากการนิเทศ ข้อมูลที่ได้ นำมาเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของงาน หากไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

สรุปกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ว่า กระบวนการนิเทศมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยกำหนดสิ่งที่จะประเมิน และจุดมุ่งหมายในการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสารสนเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อวิเคราะห์หาแนวทาง เพื่อให้การดำเนินงานมีโอกาสสำเร็จมากที่สุด

## การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### 1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อแก้ไขหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

เกตุมะณีญ์ คำจันทร์ (2552, หน้า 30) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการการศึกษาค้นคว้า และกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ธีรฤทธิ เอกะกุล (2552, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมและหรือแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดประสงค์หรือแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ

นาฏสินี พลเศษ (2553, หน้า 57) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันของตนเอง และกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และได้แนวทางวิธีแก้ไขไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

โดยสรุปแล้วการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้น ซึ่งเป็นคนเดียวหรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กร ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น โดยการนำเอาวิธีการ แนวทางหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้มีการติดตามตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายของการปฏิบัติงานบรรลุผลตามความต้องการ

## 2. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 17 – 27) ได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่ามีการจัดประเภทของรูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการไว้หลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Research)

1.1 การวิจัยอย่างเป็นทางการ (Formal Research) เป็นงานวิจัยที่มีระบบแผนการวิจัยอย่างเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัยหรือของนักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์มีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุม เพื่อให้ตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนและมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดชัดเจน ส่วนใหญ่แยกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท

1.2 การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal Research) เป็นงานวิจัยที่ไม่จัดรูปแบบการวิจัยที่เคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการ ที่มุ่งเน้นการตอบคำถามวิจัยมากกว่ายึดรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว จากการเรียนการสอนตามปกติ การนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ งานวิจัยแบบนี้บางครั้งพบว่าการรายงานผลเพียง 1 – 2 หน้า

2. รูปแบบทางการ (Technical Action Research) การวิจัยตามรูปแบบนี้มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outside) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทผู้วิจัยหลัก โดยผู้ปฏิบัติไม่ค่อยมี

บทบาทในการนำเสนอความคิดวิธีการต่างๆ ใช้ในการวิจัยมาจากความคิดของนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเน้นเทคนิคการทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้ อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

2.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มื่อนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (Process Consultancy Role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย ในกระบวนการวิจัยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้นผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการวิจัย และมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดในประเด็นปัญหาวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

2.2 การปฏิบัติการเชิงวิพากษ์ / อิสระ (Critical/Emancipatory Action Research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอก และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคลภายนอกร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน จะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาวิจัยเหมือนแบบที่ 2 การวิจัยแบบนี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติและนักวิจัยเป็นอิสระ

จะเห็นว่าแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 แบบ มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของการทำงาน จากที่ผู้ปฏิบัติถูกครอบงำความคิดโดยนักวิจัยภายนอก (Cooption) ซึ่งเป็นแบบแรกมาเป็นการทำงานร่วมกัน (Cooperation) ในแบบที่สองและรูปการทำงานที่ 3 ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) เป็นแนวทางการวิจัยปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมยอมรับกันว่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติมากกว่าแบบอื่น

### 3. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoun

3.1 การวิจัยแบบครูทำคนเดียว (Individual Teacher Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายเน้นที่ปัญหาและการ

เปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดในห้องเรียนห้องใดห้องหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัย เหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

### 3.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วม (Collaborative Action Research)

เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำการวิจัย เหมือนกันกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

### 3.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (School Wide Action Research)

เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียนมีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระบบและการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่อง มีหน้าที่ที่เหมือนการประเมินความก้าวหน้า มีจุดหมายเน้นหน้าที่การปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน

## 4. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ของนงลักษณ์ วิรัชชัย

### 4.1 การวิจัยการปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง

### 4.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research)

เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะวิจัยเกิดจากการรวมตัวของครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้านต่างกันมาร่วมมือทำการวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

### 4.3 การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (School Wide Action Research)

เป็นการวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน อาจารย์รวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน



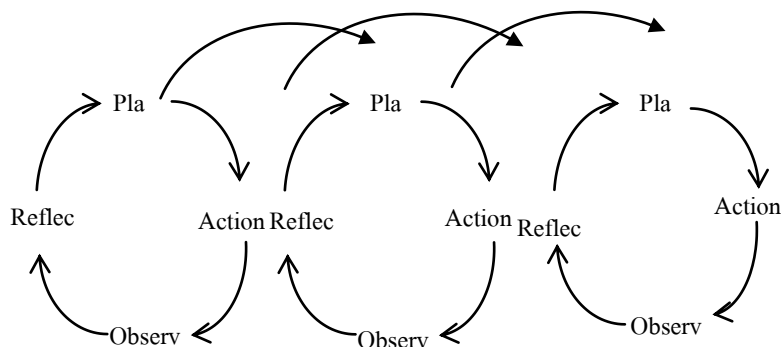
4.4 การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Community Based Action Research) เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภางค์ จันทวานิช (2552, หน้า 68) กล่าวถึงการวิจัยว่าเป็นกระบวนการหรือผู้ที่วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสมตามความรู้และความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมตามความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัตินำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นำไปและเผยแพร่ได้ การวิจัยชนิดนี้เมื่อต่อการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้รูปแบบการวิจัยยืดหยุ่นได้ การวิจัยปฏิบัติการอาจจะเป็นแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

สรุปรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการที่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสมตามความรู้และความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมตามความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นำไปใช้และเผยแพร่ได้

### 3. ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2544, หน้า 13) ได้ระบุขั้นตอนกระบวนการ PAOR ตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการ PAOR ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการวางแผน (Planning, P) การปฏิบัติ (Action, A) ขั้นสังเกต (Observation, O) และสะท้อนผล (Reflection, R) ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2544, หน้า 13)

ประวัติ เอรารรณ (2545, หน้า 12 – 20) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการที่สำคัญที่มีผู้นำมาประยุกต์ใช้ 5 กระบวนการ ดังนี้

1. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin มีลักษณะเป็นแบบ “บันไดเวียน” (Spiraling Decision) มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact-Finding) การดำเนินการ (Execution) การวิเคราะห์ผล (Analysis)
2. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ John Elliott เริ่มต้นด้วยการให้ผู้วิจัยกำหนดความคิดทั่วไป สำนวจสภาพการณ์เบื้องต้น กำหนดแผน นำแผนไปใช้ กำกับติดตามการใช้แผน ดูผลที่เกิดขึ้น สำนวจสภาพการณ์อีกครั้งเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนความคิด แล้วเริ่มวงรอบใหม่ นักวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนความคิดทั่วไปได้ในวงรอบใหม่ การสำวจวิเคราะห์กำกับติดตามสามารถทำได้ในแต่ละวงรอบ
3. กระบวนการวิจัยของมหาวิทยาลัย Deakin โดย Kemmis และคณะ เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นหมู่คณะ จะทำคนเดียวไม่ได้ ต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ 4 ประการ คือการพัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา การปฏิบัติตามแผน การสังเกตผลการปฏิบัติ การสะท้อนผล ซึ่งมีการเคลื่อนไหวลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงด้วยตนเอง
4. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ James McKernan เป็นการวิจัยที่ยืดเยื้อระยะเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมเป็นหลัก โดยแต่ละวงรอบจะเริ่มจากการระบุปัญหา การประเมินความต้องการ ตั้งสมมติฐาน ทบทวนแผนปฏิบัติ ปฏิบัติตามแผน

ประเมินการปฏิบัติสะท้อนผลการปฏิบัติ อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้น ทำความเข้าใจ ตัดสินใจ  
ดำเนินกิจกรรมแล้วเริ่มวงรอบใหม่ต่อไปเรื่อยๆ

องอาจ นัยพัฒน์ (2553, หน้า 309 – 316) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการออกแบบ  
การวิจัยปฏิบัติการว่า โดยทั่วไปการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วย 9 ขั้นตอน  
ดังนี้

1. ตัดสินใจออกแบบการวิจัยโดยเลือกใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ “โจทย์”  
หรือหัวข้อปัญหาที่เหมาะสมสำหรับออกแบบวิจัยปฏิบัติการ ควรพิจารณาสำคัญใน “ตัว  
โจทย์” ที่มุ่งเน้นแสวงหาความรู้เชิงปฏิบัติการที่อิงอยู่กับบริบทการศึกษาวิจัยสำหรับ  
นำไปใช้เป็นสารสนเทศหลักในการวางแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์หรือมรรควิถี  
ในการแก้ไขปัญหาที่มักเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์

2. กำหนดหัวข้อปัญหา จุดมุ่งหมาย และคำถามการวิจัย เป็นขั้นตอน  
แรกของการออกแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่นักวิจัยในฐานะผู้อำนวยการความสะดวก  
(research facilitators) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกเกิดขึ้นในสถานที่ทำการวิจัย โดยใช้  
ผลการวิจัยเป็นฐานความรู้ในการเปลี่ยนแปลง ทำความคุ้นเคยบริบทอันสลับซับซ้อน  
โดยรอบการทำวิจัย รวมทั้งระบุหัวข้อปัญหาและบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเกี่ยวข้องกับ  
ปัญหาการวิจัย การระบุหัวข้อปัญหาการวิจัยที่จะแสวงหาคำตอบ มักเริ่มต้นด้วยการสร้าง  
มโนทัศน์เพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัด (conceptualization) เกี่ยวกับแนวคิดทั่วไปที่  
เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือ  
ปรับปรุงแก้ไขการกระทำใดๆ (action/social change) ที่เป็นปัญหาตามการรับรู้ ความสนใจ  
และความประสงค์ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและตัวแทนกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้า  
ร่วมในการวิจัย มิใช่เป็นไปตามความสนใจของนักวิจัยเพียงฝ่ายเดียว

3. กำหนดขอบเขตของการวิจัย เป็นการนิยามเพื่อกำหนดขอบเขตของ  
การศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ในตอนต้นอย่างกว้างๆ ให้มี “ขนาด” เล็กลง หรือกล่าวอีก  
นัยหนึ่งคือ จำกัดสาระที่จะทำวิจัยให้มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อให้สามารถลงมือดำเนินการ  
วิจัยตรงตามจุดเน้นซึ่ง “นักวิจัยที่ทำงาน” และ “นักวิจัยที่ปรึกษา” ต้องการศึกษาอย่าง  
แท้จริง รวมทั้งมีความเป็นไปได้ในแง่ของการปฏิบัติจริงตามเวลาและงบประมาณใช้จ่ายใน  
การวิจัย โดยทั่วไปการกำหนดขอบเขตของการวิจัยปฏิบัติการได้เจาะจงตรงจุดสนใจที่จะ  
ศึกษาและอยู่ภายใต้ความสามารถในการบริหารจัดการได้ของนักวิจัย และการวางกรอบ  
การดำเนินงานวิจัยที่ตรงและครอบคลุมหัวข้อปัญหาการวิจัย โดยเฉพาะการวางกรอบใน

เรื่องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานที่ทำการวิจัย และระยะเวลาดำเนินการวิจัย ดังนั้นการกำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิจัยจะต้องระบุนรายละเอียดตามประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 3.1 หัวข้อปัญหาการวิจัย หัวข้อปัญหาที่ต้องการสืบค้นหาความรู้คืออะไรและคำถามการวิจัยหลักที่ต้องการสืบค้นหาคำตอบคืออะไร
- 3.2 ผู้เข้าร่วมในการวิจัย บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัยคือใคร บุคคลที่ได้รับผลกระทบหรือส่งผลกระทบต่อประเด็นที่ทำการศึกษารวิจัย
- 3.3 สถานที่ การศึกษารวิจัยจะเกิดขึ้นที่ไหน สถานที่แห่งใดบ้างที่จะนำมารวมไว้ในการศึกษารวิจัย
- 3.4 เวลา การวิจัยจะเริ่มต้นดำเนินการเมื่อไร และเป็นระยะเวลาานเพียงไร
- 3.5 ขอบเขต ขอบเขตที่เป็นไปได้ของประเด็นปัญหาที่จะทำการศึกษารวิจัยคืออะไร

4. ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของชั้นเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องในการออกแบบทำวิจัยปฏิบัติการขึ้นอยู่กับวิธีการแสวงหาความรู้ที่เลือกใช้ออกแบบทำการวิจัยว่าเป็นแบบใด นักวิจัยอาจจะเลือกใช้วิธีการปฏิบัติตามวิธีการเชิงปริมาณหรือวิธีการเชิงคุณภาพก็ได้ ไม่ว่านักวิจัยจะเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้แบบใดก็ตาม การใช้ข้อมูลหลักฐานจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการควรเป็นไปเพื่อ “ขยาย” ความคิดและการสะท้อนกลับความคิดในขั้นตอนต่างๆ ตามวงจรการทำวิจัยรวมทั้ง “กระตุ้น” ให้นักวิจัยมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ปัญหาและมีความไวต่อการรับรู้มุมมองของบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาที่จะทำการวิจัย ตลอดจน “มองเห็น” กลยุทธ์หรือมรรควิธีปฏิบัติการที่เป็นทางเลือกแบบใหม่สำหรับใช้แก้ปัญหาที่จะทำวิจัย

5. เลือกตัวอย่างผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยทั่วไปการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะเช่นเดียวกับการออกแบบทำวิจัยประเภทอื่นๆ คือไม่สามารถศึกษารวิจัยกับบุคคลทั้งหมด (ประชากร) ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง หรือมีความสนใจปัญหาที่จะทำวิจัย เพราะมีข้อจำกัดในด้านเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับใช้ทำวิจัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่นักวิจัยจะต้องเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่ม/อ้างอิงทฤษฎีความน่าจะเป็น (Random/probability Sampling) หรือวิธีการไม่สุ่ม/ไม่อ้างอิงทฤษฎี

ความน่าจะเป็น (Nonrandom/probability Sampling) โดยเลือกตัวอย่างมาจากประชากร เป้าหมายมาให้ข้อมูลสารสนเทศ

6. ระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานเพื่อกาวิจัย กิจกรรมการ ออกแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการขั้นตอนนี้กระทำโดยนักวิจัยระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูล หลักฐานสำคัญที่สะท้อนกับหัวข้อปัญหาการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับประเด็นคำถามการ วิจัยที่นักวิจัยต้องการแสวงหาความรู้เพื่อค้นหาคำตอบ การระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูล หลักฐานเพื่อการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในระยะเริ่มต้น นักวิจัยสามารถกระทำได้ อย่างง่ายๆ โดยการ “คิดใคร่ครวญ” ว่าข้อมูลหลักฐานที่ตนเองต้องการใช้ตอบประเด็นคำถาม การวิจัยคืออะไร และข้อมูลหลักฐานเหล่านั้นอยู่ที่แหล่งใดบ้าง ซึ่งแหล่งทั่วไปที่ “บรรจุ” ข้อมูลหลักฐานได้แก่บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ กิจกรรม วัสดุ อุปกรณ์ ตัวอย่างงาน เอกสาร บันทึก รายงาน และอื่นๆ เมื่อระบุแหล่งข้อมูลหลักฐานเบื้องต้นแล้วนักวิจัยจะต้อง ใคร่ครวญคิดต่อไปว่าจะทำการรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากแหล่งเหล่านั้นด้วยเครื่องมือ หรือวิธีการอะไร นอกจากนั้นนักวิจัยจะเป็นผู้ระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานจาก แหล่งต่างๆ เหล่านั้น นอกจากนักวิจัยจะเป็นผู้ระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานในระยะ เริ่มต้นของการออกแบบการทำวิจัยด้วยตนเองแต่เพียงลำพังแล้วควรเปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการระบุแหล่งข้อมูลหลักฐาน รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์และสอดคล้องกับปัญหาของแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานที่ นักวิจัยได้ระบุขึ้นเบื้องต้น ทั้งนี้อาจดำเนินการในรูปแบบการประชุมระดมความคิดเห็น ร่วมกัน

7. เลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล หลักฐานและตรวจสอบความถูกต้อง ที่เชื่อถือได้ การออกแบบทำวิจัยปฏิบัติการที่ดีควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อ่านข้อเสนอ โครงการวิจัยทราบอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีการอะไรวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้ จากแหล่งต่างๆ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลหลักฐานและข้อสรุปผล ของการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่ได้จากขั้นตอนเบื้องต้น ซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้วางแผน ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่จะทำวิจัยอย่างทันท่วงที ในการดำเนินงานขั้นต่อไปซึ่ง การเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐาน และการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ว่า จะเป็นแบบใด ขึ้นอยู่กับประเภทของข้อมูลหลักฐานว่าอยู่ในรูปตัวเลข (เชิงปริมาณ) หรือ ไม่ใช่ตัวเลข (เชิงคุณภาพ) รวมทั้งฐานคติวิธีวิทยาที่ “รองรับ” การออกแบบการทำวิจัย ปฏิบัติการว่าเป็นกระบวนการทัศน์แบบใด เช่น ถ้าข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้ คือ คะแนนสอบ

อุณหภูมิจึงหรือน้ำหนัก และออกแบบการทำวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลักแล้ว นักวิจัยจะต้องเลือกใช้วิธีการทางสถิติ เช่น สถิติเชิงพรรณนา และ/หรือสถิติเชิงอนุมาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพลักษณะการแจกแจงและระดับการวัดของข้อมูลสารสนเทศที่จะวิเคราะห์ ตลอดจนคำถามการวิจัยว่าเป็นแบบใด ในทางกลับกันถ้าข้อมูลสารสนเทศที่รวบรวมได้เป็นตัวอักษร สัญลักษณ์หรืออากัปกริยา และออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลักแล้ว นักวิจัยจะต้องใช้วิธีการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการลงรหัสและการจัดหมวดหมู่หรือกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิด (coding and categorizing) และการจัดระบบกลุ่มสรุปแนวคิด (categorizing a category system) ส่วนการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้และข้อสรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเชิงคุณภาพ จะออกแบบโดยใช้วิธีการเชื่อมโยงแบบสามเหลี่ยม (triangulation) การตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (member check) การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย (peer examination) และการตรวจสอบร่องรอย (audit trail)

8. ตระหนักต่อจรรยาบรรณการวิจัย เนื่องจากในการทำวิจัยปฏิบัติการ นักวิจัยต้องดำเนินกิจกรรมการวิจัยร่วมกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ดังนั้น จึงมีโอกาสที่จะเกิดปัญหาด้านการเกิดจริยธรรมการวิจัยขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การรบกวนความเป็นส่วนตัว และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลสู่สาธารณชน นักวิจัยจะต้องตระหนักต่อปัญหาจริยธรรมเหล่านี้ในขณะออกแบบทำการวิจัยปฏิบัติการโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณการวิจัยตลอดกระบวนการแสวงหาและ/หรือสร้างความรู้ด้วยการทำวิจัยทุกขั้นตอน การออกแบบการวิจัยโดยการคาดคะเนประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่มีโอกาสเกิดขึ้นล่วงหน้าด้วยตัวของนักวิจัยเองหรือบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือผู้ชำนาญปฏิบัติการที่ “หน้างาน” ถือเป็นมาตรการป้องกันที่ช่วยให้นักวิจัยหลีกเลี่ยงประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นได้จนยากต่อการแก้ไขในภายหลัง นอกจากนี้ นักวิจัยจะต้องตระหนักต่อความรู้สึกเป็นส่วนตัว (personal privacy) และการรักษาสัญญาที่ให้กับบุคคลผู้เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมในการวิจัยว่าจะเก็บรักษาข้อมูลหลักฐานส่วนตัวหรือเรื่องราวใดๆ ที่ได้รับไว้เป็นความลับ (confidentiality) รวมทั้งการปิดบังชื่อจริงของบุคคล และองค์กรผู้ให้ข้อมูลหลักฐานเหล่านั้นด้วย

9. ประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ ในระหว่างการทำ ออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ นักวิจัยจะต้องประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยขึ้นเบื้องต้นก่อนนำแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้นไปลงมือปฏิบัติการจริงๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

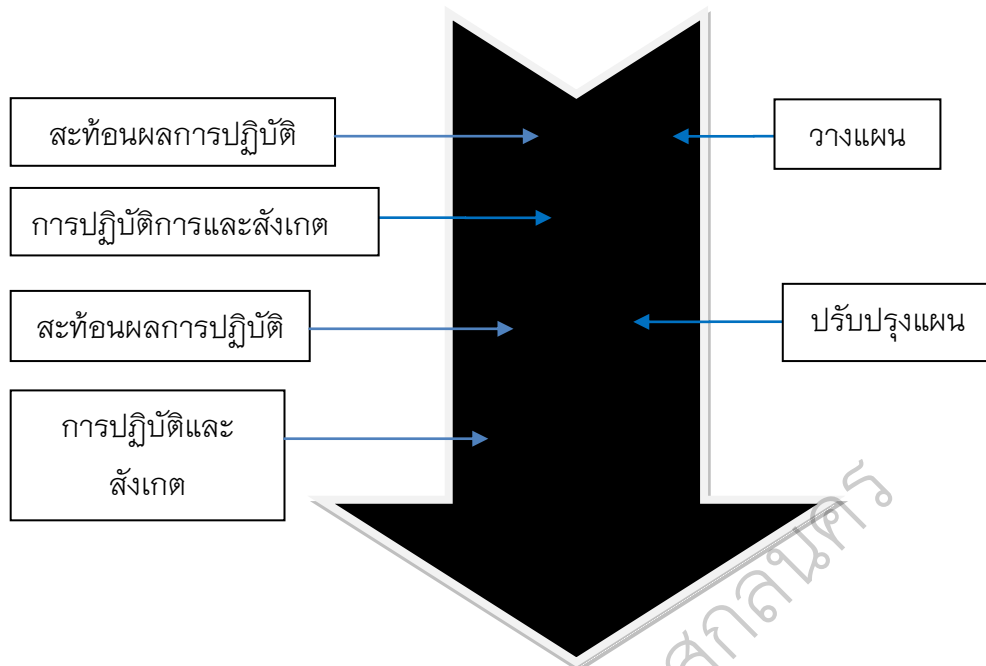
อย่างไรก็ตามนักวิจัยต้องตระหนักว่าการออกแบบวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่จะต้องดำเนินกลมกลืนไปกับการลงมือทำการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไข ปัญหาอย่างทันทั่วทั้งที่ ดังนั้นแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้นในขั้นเบื้องต้นเมื่อนำไปลงมือ ปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาลแล้ว นักวิจัยจะต้องประเมินว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาคุณภาพของการทำงานมากน้อยเพียงใด ข้อมูลสารสนเทศ

จากผลการประเมินคุณภาพในแต่ละวงจรการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การ ปรับปรุงคุณภาพของการออกแบบการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็น คำถามการวิจัย รวมทั้งกลยุทธ์หรือมรรควิธีสำหรับใช้แก้ปัญหานั้นนักวิจัยจะต้องกำหนดขึ้น ใหม่หรือปรับปรุงจากที่ได้กำหนดขึ้นชั่วคราวในตอนต้นร่วมกันระหว่างนักวิจัยและ ผู้เข้าร่วมวิจัย และเมื่อยุติการออกแบบการวิจัย นักวิจัยจะต้องประเมินคุณภาพของการ ออกแบบการวิจัยโดยรวม พร้อมทั้งอาจปรับปรุงคุณภาพของแบบการวิจัยเพื่อให้อยู่ใน ระดับมาตรฐานตามที่นักวิจัยและบุคคลผู้เข้าร่วมในการวิจัยยอมรับร่วมกัน จากการ สังเคราะห์และประมวลผลแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและนักจิตวิทยาการปฏิบัติการที่มี ชื่อเสียง

โดยสรุปแล้ว การวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 9 ขั้นตอน หลัก คือ การตัดสินใจ การกำหนดหัวข้อปัญหา การกำหนดขอบเขตของการวิจัย การศึกษาเอกสาร การเลือกตัวอย่าง รูปแบบข้อมูลหลักฐาน การเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การตระหนักต่อจรรยาบรรณการวิจัย การประเมินคุณภาพ โดยการศึกษาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และแนวทางพัฒนาที่มีคุณภาพในการเปลี่ยนแปลงในทาง ที่ดีขึ้น

#### 4. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการตามหลักการของ Kemmis & McTaggart. (1988, p. 11 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 308-315) โดยได้จำแนกและให้รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการ ปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis&Mc Taggart

ที่มา : Kemmis&Mc Taggart (1988, p 11)

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นยอดดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางสังคมวัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์นั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม



ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้น ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมุติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนที่ว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทางการณ์สังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัย

กระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (deconstruction) แนวคิดความเชื่อมั่น และการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

โดยสรุปแล้ว การวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ การสะท้อนกลับ โดยการศึกษา ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และแนวทางพัฒนาที่มีคุณภาพในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

## 5. ข้อดีและข้อจำกัดของการปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2553, หน้า 295–296) ได้กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

### 5.1 ข้อดีของการวิจัยปฏิบัติการ

5.1.1 ได้คำถามที่มีความหมายและตรงตามความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีบุคคลผู้ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และ/หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำงานจึงทำให้ประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นร่วมกันมีความหมายเชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตชีวิตประจำวัน รวมทั้งตรงกับความสนใจของนักวิจัยปฏิบัติการและกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.1.2 สนับสนุนการนำเสนอผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยที่ได้ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นจากการรวมพลังทำกิจกรรมการวิจัยของผู้ปฏิบัติการ “หน้างาน” และกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มสูงต่อการได้รับความสนใจและการประยุกต์ไปใช้เปลี่ยนแปลง/แก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือชุมชน ทั้งนี้ เพราะการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานการวิจัยที่ได้กระทำขึ้น

5.1.3 ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย เนื่องจากโดยหลักการแล้วการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ รวมทั้งการมีความอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นในหมู่ของนักวิจัยต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือปัจจัยอื่นๆ จึงทำให้ “นักวิจัยท้องถิ่น” หรือ “นักวิจัยที่ปฏิบัติการที่หน้างาน” ที่อาจสำเร็จการศึกษาหรือมีสถานภาพทางสังคมในระดับ

ไม่สูงมากนัก แต่เป็นผู้ “สัมผัส” หรือมีประสบการณ์ตรงกับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ขณะปฏิบัติการวิจัยร่วมกับ “นักวิจัยวิชาการ” ผู้มีการศึกษาสูงและมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสิ่งสำคัญนี้ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความเสมอภาคทางความคิดเห็นในหมู่นักวิจัย

5.1.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียน เมื่อนักวิจัยเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการ นักวิจัยจะค่อยๆเกิดทักษะการวิจัย โดยเฉพาะทักษะด้านการสะท้อนและวิพากษ์การคิดและผลการคิด (reflective and critical thinking) ของตนเองและของเพื่อนนักวิจัยปฏิบัติการในกลุ่ม เมื่อนักวิจัยปฏิบัติการแต่ละคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและต่างกัน “ร่วมมือและร่วมพลัง” กันพัฒนาทักษะดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียน (community of learners) ขึ้นในสถานที่ทำงานขององค์กรใดๆ

## 5.2 ข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

5.2.1 ใช้เวลาและพลังร่างกายแรงใจในการทำวิจัยค่อนข้างมาก เนื่องจากสัมฤทธิ์ผลของการทำวิจัยปฏิบัติการขึ้นอยู่กับพลังความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วม “ที่พร้อมเพรียงและแข็งขัน” ของนักวิจัยปฏิบัติการจากหลายกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติการ “พนักงาน” และ/หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกสถานที่ทำการวิจัยที่เข้ามาให้คำปรึกษาหรืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย จึงทำให้จำเป็นต้องใช้เวลาและความทุ่มเทพลังร่างกายแรงใจในการทำกิจกรรมการวิจัยจากนักวิจัยค่อนข้างมาก

5.2.2 อาศัยภาวะผู้นำและทักษะการทำวิจัยของนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญสูง การทำวิจัยปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิจัยปฏิบัติการจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และทักษะการทำวิจัยในระดับสูง ในกรณีที่นักวิจัยขอคำปรึกษาด้านวิชาการหรือรับการฝึกฝนทักษะการทำวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญนอกสถานที่ทำการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีคุณสมบัติทั้งสองประการนี้ด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมักพบว่านักวิจัยปฏิบัติการจำนวนไม่มากนักที่มีคุณสมบัติสำคัญทั้งสองประการนี้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์โดยสรุปแล้วข้อดีของการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะสำคัญ คือ มีส่วนร่วมของผู้วิจัยปฏิบัติการ ผู้มีส่วนเสียและผู้มีส่วนร่วมอื่นที่เกี่ยวข้องทำให้ผลสรุปที่ได้มีความน่าเชื่อถือ เพราะเกิดจากการร่วมมือกันปฏิบัติของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย แต่ก็ยังมีข้อจำกัด คือ ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทุกขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ

สรุปกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินการตามวงจรของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน การสังเกตการดำเนินงาน โดยใช้เครื่องมือในการวัดและเก็บข้อมูลในการดำเนินงาน และขั้นตอนสุดท้ายคือการสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินงานเพื่อประเมินผล ตรวจสอบเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกขั้นตอนกระบวนการ PAORตามแนวคิดของKemmis and McTaggartซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการ PAOR ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการวางแผน (Planning, P) การปฏิบัติการ (Action, A) ขั้นตอนการสังเกตการณ์ (Observation, O) และการสะท้อนผลกลับ (Reflection, R)

## **บริบทโรงเรียนประถมท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสระหว้านนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

### **1. สภาพข้อมูลทั่วไป**

โรงเรียนประถมท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสระหว้านนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเนื้อที่ทั้งหมด 9,189 ตารางกิโลเมตร ได้เปิดการเรียนการสอนเมื่อปี พ.ศ. 2467 ที่บ้านท่าแร่ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 5 มีอาคารเรียนทั้งหมด 4 หลัง ห้องเรียน จำนวน 14 ห้องจำแนกเป็น ห้องเรียน 7 ห้อง ห้องพักครู 2 ห้อง ห้องสมุด 1 ห้อง และห้องว่างที่ใช้ในการสอบ 4 ห้อง มีนักเรียนทั้งหมด 178 คน ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 7 คน หมู่บ้านให้บริการมี 2 บ้าน ได้แก่ บ้านท่าแร่ และบ้านไชยะมุงคูน ผู้ปกครองส่วนมีอาชีพ เช่น พ่อค้า ราชการ และรับจ้างทั่วไป

ในปีปัจจุบัน ค.ศ. 2011-2012 โรงเรียนประถมท่าแร่ มีการเรียน อยู่ในสังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรของพรรค-รัฐ ซึ่งในแต่ละปีการศึกษา โรงเรียนประสบผลสำเร็จด้านการจัดการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้จากการสร้างพนักงานดีเด่น นักเรียนประสบผลสำเร็จด้านการเรียนจากการสอบแข่งขันและนักเรียนสอบเข้าได้ในอันดับต้นๆ ระดับชาติ และมีนักเรียนจำนวนหนึ่งสอบเข้าได้และเรียนอยู่ในต่างประเทศ

## 2. ที่ตั้งของโรงเรียน

โรงเรียนประถมท่าแร่ ตั้งอยู่ที่บ้านท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 9,189 ตารางเมตร อาคารเรียน จำนวน 4 หลัง

## 3. ปรัชญาของโรงเรียน

สามัคคีดี มีวินัย ใฝ่ใจ สอนดีเรียนเก่ง

## 4. อาณาเขต

โรงเรียนประถมท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตั้งอยู่บ้านท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับถนนมักคะเวหา

ทิศใต้ ติดต่อกับห้องการไฟฟ้า แขวงสะหวันนะเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับถนนเพ็ดสะลาต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับถนนคันทะบุลี

## 5. ข้อมูลนักเรียน

โรงเรียนประถมท่าแร่ เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน นักเรียน 178 คน

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนโรงเรียนประถมท่าแร่ ปีการศึกษา 2558

| ระดับชั้น    | จำนวนนักเรียน (คน) |      | รวม |
|--------------|--------------------|------|-----|
|              | ชาย                | หญิง |     |
| ประถมปีที่ 1 | 9                  | 17   | 26  |
| ประถมปีที่ 2 | 15                 | 20   | 35  |
| ประถมปีที่ 3 | 9                  | 20   | 29  |
| ประถมปีที่ 4 | 22                 | 19   | 41  |
| ประถมปีที่ 5 | 32                 | 15   | 47  |
| รวม          | 87                 | 91   | 178 |

## 6. ข้อมูลบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนประถมท่าเสา เมืองโกสอนพมวิหาร แขวงสะพานนะเขต  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน  
ตาราง 2 จำนวนบุคลากรโรงเรียนประถมท่าเสา ปีการศึกษา 2558

| ลำดับที่ | ชื่อ/นามสกุล           | ตำแหน่ง             | ประจำชั้น |
|----------|------------------------|---------------------|-----------|
| 1        | นางบุญมา จันทะลาสี     | ผู้อำนวยการโรงเรียน | -         |
| 2        | นางดวงใจ พันโนลาด      | ครูประจำชั้น        | ป. 1      |
| 3        | นางลำพอน โปตพู         | ครูประจำชั้น        | ป. 2      |
| 4        | นางเวียงสะหวัน ไชติลาด | ครูประจำชั้น        | ป. 3      |
| 5        | นางทุมมี สุวันนะลาด    | ครูประจำชั้น        | ป. 4/1    |
| 6        | นางบุญชู พันทะวง       | ครูประจำชั้น        | ป. 4/2    |
| 7        | นางคำพิว ทันฟิลม       | ครูประจำชั้น        | ป. 5/1    |
| 8        | นางพิสมย์ จันทะลังสี   | ครูประจำชั้น        | ป. 5/2    |

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

วรจักษ์ กาศลุน (2549, หน้า 132-142) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการ  
ดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านหมุมนโพนสว่าง อำเภอเพ็ญ  
จังหวัดอุดรธานี ก่อนการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน  
ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายขาดความตระหนักไม่รู้จักควบคุมพฤติกรรม  
ตนเองหรือปฏิบัติตนให้ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยในตนเอง ด้านความสะอาด ยังขาดการดูแล  
รักษาความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้าขาดความรับผิดชอบในหน้าที่เวรทำความสะอาด  
ห้องเรียนและบริเวณที่รับผิดชอบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการสร้างความ  
ตระหนัก ดูแล แนะนำ ช่วยเหลือและยกย่องให้กำลังใจ เพื่อให้ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายรู้จัก  
การควบคุมพฤติกรรมตนเองหรือปฏิบัติตนให้ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยด้านการรักษาความ  
สะอาด โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนโดยการมอบหมายให้

ครูเวรประจำวันทำหน้าที่รับส่งนักเรียนที่หน้าประตูโรงเรียนตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์เพื่อตรวจความสะอาดของเครื่องแต่งกายเวลากลับจากโรงเรียน โดยมอบหมายให้ครูประจำชั้นทำหน้าที่ติดตาม ดูแล ให้ความช่วยเหลือนักเรียนหน้าเสาธงและในช่วงโหม่งไฮมูมตั้งแต่วันจันทร์ถึงศุกร์ เพื่อตรวจความสะอาดร่างกาย และห้องเรียน และมอบหมายครูทำหน้าที่ติดตามดูแลให้ความช่วยเหลือนักเรียน โดยเน้นที่กลุ่มเป้าหมาย พร้อมกับให้คำชมเชย และให้กำลังใจนักเรียนที่ปรับพฤติกรรมดีขึ้น ทั้งยังมีกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียนโดยได้ดำเนินการ กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือครูประจำชั้นและครูผู้สอนในการดำเนินกิจกรรมและมีกิจกรรมนักเรียนตัวอย่างเพื่อเป็นการยกย่องและมอบเกียรติบัตรทุกวันศุกร์ของแต่ละสัปดาห์ จากการศึกษาค้นคว้านักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการปรับพฤติกรรมดีขึ้น โดยดูแลความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า ห้องเรียนและบริเวณที่รับผิดชอบ ได้สะอาดเรียบร้อยทุกวัน

แก้ว แก้วมงคล (2550, หน้า 117 - 112) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยเปลวเงือก อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ก่อนการพัฒนากิจการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผล อีกทั้งขาดการสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนขาดวินัยในตนเอง โดยเฉพาะด้านการรักษาความสะอาด การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยใช้กลยุทธ์ในการศึกษาดูงาน และกลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน เพิ่มขึ้น และร่วมมือกันดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ได้ครบทั้ง 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน 2) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน 3) ได้กำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (2) กิจกรรมป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และ (3) กิจกรรมนักเรียนตัวอย่าง (4) ได้จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 3 กิจกรรม ในเวลาที่กำหนด (5) ได้นิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ (6) ได้ดำเนินการประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนี้

1) ด้านการรักษาความสะอาด นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 23 คน มีการปรับพฤติกรรม โดยดูแลความสะอาดร่างกายเสื้อผ้า ห้องเรียนและบริเวณที่รับผิดชอบได้สะอาดเรียบร้อย ทุกวัน

ณัฐพล นาราชภูรี (2550, หน้า 105-107) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการ ดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัย ในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านกุดแคนโนนมันปลา กิ่งอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความ ตระหนักและไม่เห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ การกำหนดนโยบาย ของโรงเรียนไม่ชัดเจน การดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา ไม่ครอบคลุมและขาดการมีส่วนร่วม ของครูทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องขาดการนิเทศติดตามและ ประเมินผล อีกทั้งขาดการสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนขาดวินัยในตนเอง โดยเฉพาะด้านกิริยามารยาท ด้านการรักษาความสะอาดร่างกาย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จึงได้พัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยใช้กลยุทธ์ในการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัย ในตนเองของนักเรียนเพิ่มขึ้น และได้ร่วมมือกันดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของ นักเรียน 1) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ดังนี้ เร่งเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ด้านกิริยามารยาท ด้านการรักษาความ สะอาดร่างกาย 2) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียน บ้านกุดแคนโนนมันปลา 3) ได้กำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรมโฮมรูม (2) กิจกรรมการรักษาความสะอาดร่างกาย ได้จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 3 กิจกรรม ได้นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ 4) ได้ดำเนินการประเมินและ สรุปผลการดำเนินงาน บุคลากรมีความตั้งใจและเสียสละในการปฏิบัติงานส่งผลให้ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 1) ด้านกิริยามารยาทมีการปรับ พฤติกรรม โดยใช้คำพูดได้เหมาะสมในโอกาสต่างๆ 2) ด้านการรักษาความสะอาดร่างกาย มีการปรับพฤติกรรม โดยดูแลผม เล็บ แขน ขา และฟันได้สะอาดดำเนินงานเสริมสร้างวินัย



ในตนเองของนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วม และใช้กิจกรรมในการพัฒนา (1) กิจกรรมโฮมรูม (2) กิจกรรมการรักษาความสะอาดร่างกาย

ปรีชา หลัคำพันธ์ (2550, หน้า 114-119) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านท่าคำรวม อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ก่อนการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าทุกคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความตระหนัก และไม่เห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ การกำหนดนโยบายของโรงเรียนไม่ชัดเจน การดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาไม่ครอบคลุมและครูทุกคนไม่มีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องขาดการนิเทศติดตาม และประเมินผล อีกทั้งขาดการสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนขาดวินัยในตนเอง โดยเฉพาะ ด้านการรักษาความสะอาด เพิ่มขึ้นกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า จึงได้พัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยใช้กลยุทธ์ การศึกษาดูงาน และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หลังการศึกษาดูงานพบว่า กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนเพิ่มขึ้น และหลังการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าทุกคนได้ร่วมมือกันดำเนินงาน ดังนี้ 1) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ดังนี้ “เสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ด้านการรักษาความสะอาด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนได้กำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยใช้ พัฒนานักเรียนกลุ่มปกติและกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน คือ (1) กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (2) กิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (3) กิจกรรมนักเรียนตัวอย่าง ได้จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนในเวลาที่กำหนด คณะครูมีความตั้งใจ เสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง และได้ดำเนินการประเมินและสรุปผลการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มปกติมีวินัยในตนเองดีขึ้นกว่าเดิม นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้น ด้านการรักษาความสะอาด นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 36 คน มีการปรับพฤติกรรมโดยดูแลความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า ห้องเรียนและบริเวณที่รับผิดชอบได้สะอาดเรียบร้อยทุกวัน

สมบูรณ์ นครชัย (2550, หน้า 79–84) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองเหล็กธาตุน้อย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันปัญหาของนักเรียน มีพฤติกรรมความมีวินัยของนักเรียนที่ยังไม่เหมาะสม 3 ด้าน คือ ด้านความสะอาด ด้านการเข้าแถว และด้านการแสดงความเคารพ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนการพัฒนาของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 48 คน ที่ร่างกายไม่ค่อยสะอาด เครื่องแต่งกายไม่สะอาด ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย การทำความสะอาดห้องเรียน และบริเวณที่มอบหมายยังขาดการเอาใจใส่ ทั้งขยะไม่ถูกที่ การเข้าแถวเคารพธงชาติไม่เป็นระเบียบ ไม่ตรง ไม่เรียงลำดับสูง ต่ำสันทนากันในขณะที่เข้าแถว เดินแถวเข้าห้องเรียนไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย เดินแตกแถว และเดินแซงแถว การเดินแถวมาจากบ้านและกลับจากโรงเรียนเมื่อพ้นเขตรั้วโรงเรียนแถวจะไม่เป็นระเบียบ จะแตกแถว เวลาเดินมาไม่พร้อมกัน การเข้าแถวรับประทานอาหารและซื้อของไม่เรียงตามลำดับก่อน-หลังการแสดงความเคารพไม่ถูกระเบียบ ครุฑเลขต่อหน้าทำให้นักเรียนขาดวินัย เกิดผลในทางลบต่อโรงเรียนเสมอมา ผลการดำเนินการพัฒนานักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้วมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากขึ้น คือ ด้านความสะอาดนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาบรรลุเป้าหมาย ด้านการเข้าแถวนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาบรรลุเป้าหมาย และด้านการแสดงความเคารพนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาบรรลุเป้าหมาย

สุเมธ ศรีสุระ (2550, หน้า 85–90) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนประชาบำรุง กิ่งอำเภอฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าทุกคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความตระหนัก และไม่เห็นความสำคัญ การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยตนเองของโรงเรียน ยังไม่เป็นระบบการกำหนดนโยบายของโรงเรียนไม่ชัดเจน การดำเนินกิจกรรมไม่ชัดเจน การดำเนินกิจกรรมไม่ครอบคลุม ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขาดการนิเทศและติดตามและประเมินผลอีกทั้งขาดการสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนขาดวินัยในตนเอง โดยเฉพาะด้านการรักษาความสะอาดเพิ่มขึ้น ผู้ศึกษาค้นคว้าได้พัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยดำเนินการดังนี้ กำหนดนโยบายในการพัฒนางานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน เร่งเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนในด้านการรักษาความสะอาด

แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน และกำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 3 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมไฮมรูม 2) กิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม และ 3) กิจกรรมนักเรียนต้นแบบ และผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้ให้การนิเทศ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรม ผลการศึกษาการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนด้านความสะอาด นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการปรับพฤติกรรมโดยดูแลความสะอาดห้องเรียนอาคารเรียน และบริเวณโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจ

ทินกร นาสว่าง (2551, หน้า 18-124) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านเทือก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนา การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่องบุคลากรขาดการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ส่งผลให้นักเรียนขาดวินัยด้านการรักษาความสะอาด จำนวน 16 คน ได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมระดมสมอง และการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน พบว่า 1) ที่ประชุมได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยเร่งเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนด้านการรักษาความสะอาด มีการประชุมได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน 4 กิจกรรม โดยใช้พัฒนานักเรียนกลุ่มปกติและนักเรียนกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน คือ (1) กิจกรรมค่ายธรรมฝึกวินัย (2) กิจกรรมดูแลช่วยเหลือนักเรียน (3) กิจกรรมเยี่ยมบ้าน (4) กิจกรรมยกย่องนักเรียนตัวอย่าง 4) ดำเนินกิจกรรมในการพัฒนานักเรียนครบทุกกิจกรรมในเวลาที่กำหนด 5) ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ 6) ประเมิน และสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย มีการปรับพฤติกรรม การมีวินัยในตนเองดีขึ้นทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรักษาความสะอาด นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16 คน มีการปรับพฤติกรรม โดยดูแลความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า ห้องเรียนและบริเวณที่รับผิดชอบได้สะอาดเรียบร้อยทุกวัน

วิภาวี วิชัยวงษ์ (2551, หน้า 91-95) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบของนักเรียน โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อดำเนินการพัฒนาการ

ดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว โดยในวงรอบที่ 2 เพิ่มกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การรายงานถึงชุมชน ในการประกาศรายชื่อนักเรียนที่มาสาย และนักเรียนปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 60 คน มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการแต่งกาย ด้านการตรงต่อเวลาด้านการรักษาความสะอาดบริเวณที่รับผิดชอบ โดยนักเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี การดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนก็ต้องมีความเข้าใจปัญหาของนักเรียนที่แท้จริงรวมทั้งความจำเป็นบางอย่างของแต่ละบุคคลและครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาและเสริมสร้างวินัยนักเรียนของโรงเรียนประสบความสำเร็จได้

สุภาพร ชนนีเยี่ยม (2551, หน้า 138 - 145) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านน้ำขุ่นโนนผางาม อำเภอโนนสูง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาก่อนการพัฒนา พบว่าการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนยังไม่เป็นระบบ ขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล อีกทั้งขาดการสรุปผลการดำเนินงาน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญในการดำเนินงาน ส่งผลให้นักเรียนขาดวินัยในตนเองด้านการรักษาความสะอาดร่างกายและเสื้อผ้า ผลการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยใช้กลยุทธ์ในการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนทั้ง 6 ชั้นตอน ดังนี้

- 1) การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยเร่งเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ด้านการรักษาความสะอาดร่างกายและเสื้อผ้า
- 2) การแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านน้ำขุ่นโนนผางาม
- 3) การกำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม (2) กิจกรรมเฝ้าระวังนักเรียน (3) กิจกรรมนักเรียนต้นแบบ และ (4) กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน
- 4) การจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน จำนวน 4 กิจกรรม
- 5) การนิเทศ

ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ 6) การดำเนินการประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน ส่งผลให้ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้น

สุรางค์ ปัญสังกา (2551, หน้า 107 - 114) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล 7 รถไฟสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน พบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน ยังไม่สอดคล้องกับปัญหา ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมพัฒนาวินัยของนักเรียน จึงส่งผลให้นักเรียนขาดวินัย ด้านความสะอาด ด้านตรงต่อเวลาและความสะอาด จึงได้พัฒนาการดำเนินการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมและการปฏิบัติ ตามขั้นตอนการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียนจำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนา 3) กำหนดกิจกรรมในการพัฒนา 4) ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด 5) นิเทศติดตามประเมินผลระหว่างดำเนินการ 6) ประเมินสรุปผลการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนเพิ่มขึ้น และได้ร่วมมือกันดำเนินงานเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน

บุญเพียง แพบสี และคณะ (2552, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านกอกวิทยาคม อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการแต่งกาย เช่น นักเรียนไว้ผมยาวเกินระเบียบที่โรงเรียนกำหนด ปล่อยเสื้อลอยชายออกนอกกางเกง ใช้เครื่องประดับตกแต่งร่างกายเกินความจำเป็น ชีตเขียนหรือวาดภาพบนเสื้อผ้าและร่างกายไม่สวมรองเท้า ถูงเท้าเข็มขัดถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน ส่วนการตรงต่อเวลา พบว่านักเรียนมาเรียนไม่ทันเข้าแถวเคารพธงชาติ เข้าชั้นเรียนและเรียนไม่เต็มเวลาทุกชั่วโมง ไม่เข้าแถวหน้าชั้นเรียนก่อนเข้าเรียนภาคบ่าย รับประทานอาหารก่อนเวลาพักกลางวันไม่เข้าแถวหลังเลิกเรียน

ทองจ้วน แก้วเฮ้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 - 2 โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนช่วงชั้นที่ 1 – 2 บางคน บางกลุ่มประพัติตนไม่เหมาะสม ขาดคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 – 2 ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กลยุทธ์ทั้ง 4 คือ กลยุทธ์การอบรมพัฒนาจิตนักเรียน กลยุทธ์ การสอนสอดแทรกในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลยุทธ์พบพระพบธรรม และกลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเบื้องต้นคือ ปฏิบัติอยู่ในหลักศีลธรรม อันดีงาม มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความเป็นคนดีตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน ได้แก่ มีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกตัญญูกตเวทีต่อผู้พระคุณ มีความ เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรู้จักประหยัดทรัพย์สิ่งของ

นิยม บุญมีทองอยู่ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า สภาพคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม ด้านครูผู้สอน พบว่าครู ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลนักเรียน ทั้งด้านการเรียนการสอน และ การกำกับดูแลพฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นเยาวชนที่ดีและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ด้านนักเรียนพบว่า สภาพความเป็นอยู่ของนักเรียนมีฐานะยากจน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องไปทำงานต่างถิ่น ปล้่อยให้นักเรียนอยู่กับญาติ ซึ่งไม่ค่อยมีเวลา อบรมสั่งสอนและนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมทางศาสนาหรือการ บริจาคทำบุญ ปัญหาคคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียน บ้านข้าพิทยาคม ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนขาดการทำงานที่เป็นระบบและ ต่อเนื่องด้านนักเรียน ผู้ปกครองไม่ค่อยมีเวลาอบรมสั่งสอนนักเรียนนักเรียนส่วนหนึ่งยังไม่ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางโรงเรียน ไม่รักษาสัมบัติส่วนร่วมและไม่ปฏิบัติตามกฎ กติกาของสังคม ผู้วิจัยใช้แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึง ประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม มี 2 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การพัฒนา บุคลากร ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผล 2) กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน

ประกอบด้วย 9 กิจกรรมประกอบด้วยกิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมการออม กิจกรรมตัดบาตรทำบุญด้วยใจ กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกิจกรรมแต่งกายดีมีวินัย กิจกรรมจิตอาสา พัฒนาสังคม กิจกรรมการเดินทางเป็นระเบียบเรียบร้อย กิจกรรมยิ้มไหว้ทักทายและกิจกรรมอบรมในวันศุกร์ ผลการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านชำพิทยาคม พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงานและครูมีความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนโรงเรียนบ้านชำพิทยาคม มีพฤติกรรมดีขึ้น ผู้ปกครองมีความพึงพอใจพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรม ของนักเรียนโรงเรียนบ้านชำพิทยาคม ทั้งสองวงรอบ พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 0.67และผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจพฤติกรรมของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านชำพิทยาคม ทั้งสองวงรอบ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 0.46

ศิลปกร จุมพิช (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านประคอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตนด้านคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียนโรงเรียนบ้านประคอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมีน้ำใจ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีวินัย ด้านความสามัคคี ด้านความสะอาด ด้านความสุภาพ ด้านความขยัน และด้านความประหยัด โรงเรียนต้องพัฒนาคุณธรรมด้านการปฏิบัติตนของนักเรียนอยู่ในลำดับที่ต่ำ มี 3 ด้าน คือ ด้านความประหยัด ด้านความขยัน และด้านความสุภาพ โดยโรงเรียนต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ ใช้กระบวนการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอนแบบโครงงาน มีการอบรมคุณธรรม และฝึกมารยาทไทย สร้างความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับการพัฒนาทางวิชาการอย่างสมดุล การมีส่วนร่วม สอดส่องดูแลความประพฤติ และระแวดระวังปัจจัยเสี่ยง รวมถึงการสร้างความร่วมมือ ประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา นอกจากความร่วมมือของ

ผู้ปกครองกับครูในการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนแล้ว ชุมชนก็ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Best (2000, p.4656-A) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนสมมุติฐานการศึกษานี้คือ การปรากฏตัวผู้ใหญ่นักเรียนในชั้นเรียนในระหว่างการสอน จะลดจำนวนการมีปฏิสัมพันธ์ทางวินัยระหว่างครูกับนักเรียนลง วิธีการศึกษาใช้รูปแบบเชิงกึ่งทดลองที่ใช้เวลากลุ่มตัวอย่างเท่ากันทั้ง 2 กลุ่ม ในการออกแบบครั้งนี้ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมี 5 กลุ่ม เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ใน รัฐจอร์เจีย การสังเกตวินัยนักเรียนครั้งนี้รวมทั้งสิ้นกระทำ 600 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างยิ่งระหว่างจำนวนเฉลี่ยของปฏิสัมพันธ์ทางวินัยระหว่างครูกับนักเรียนเมื่อมีกับเมื่อไม่มีผู้ใหญ่นักเรียนมาปรากฏตัวในห้องเรียนในระหว่างการสอน ปฏิสัมพันธ์ทางวินัยระหว่างครูกับนักเรียน ที่มีจำนวนน้อยครั้งที่สุดเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่มีการปรากฏตัวของผู้ใหญ่หลายๆ เงื่อนไข สมมุติฐานที่เป็นอิสระซึ่งปรากฏตัวของผู้ใหญ่ในห้องเรียนระหว่างการสอน จะไม่มีผลต่อจำนวนการมีปฏิสัมพันธ์ทางวินัยนั้นถูกปฏิเสธ สมมุติฐานที่กล่าวว่าการปรากฏตัวของผู้ใหญ่ในห้องเรียนระหว่างการสอนจะมีผลต่อจำนวนการมีปฏิสัมพันธ์ทางวินัยนั้นเป็นที่ยอมรับได้ผลการศึกษาครั้งนี้เสนอแนะว่า โรงเรียนที่นำผู้ใหญ่เข้ามาในห้องเรียนในระหว่างการสอนอาจจะเป็นปัญหาทางวินัยน้อยลงได้

Peck (2000, p. 645) ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจวิธีการแทรกแซงที่ครูระดับชั้นประถมศึกษาใช้กับภาระงานด้านพฤติกรรมในห้องเรียน โดยถามครูว่าครูส่งเสริมให้นักเรียนให้ประพฤติตนอย่างเหมาะสมอย่างไร ทั้งด้านการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการปฏิบัติเพื่อแสดงปฏิภริยาในการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัวกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 6 คนและครูประจำชั้นจำนวน 5 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบันทึกและการสัมภาษณ์ที่บันทึกเทปไว้ซึ่งนำมาตรวจสอบหาแบบแผนแนวความคิด และความสัมพันธ์กับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ใช้เป็นกรอบนั้น เพื่อให้ช่วยตีความข้อมูลผลที่เกิดจากข้อมูลพบแนวคิดหลายประการ คือ บรรยากาศโรงเรียน การจัดห้องเรียน การเน้นพฤติกรรมที่ผิดๆ ของนักเรียน ปัญหาพฤติกรรมเชิงประวัติ วินัยนักเรียน บทบาทของผู้ปกครองมาตรการการปฏิบัติ



เพื่อการเปลี่ยนแปลง วิธีการแทรกแซง และบุคลิกศึกษา ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดสร้างสรรค์มาก และมีภาระผูกพันกับมาตรฐานที่ออกแบบไว้ส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม และไม่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม บุคลิกศึกษาอาจจะเป็นมาตรการสำหรับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดที่ระบุได้จากข้อมูล ควรให้ความสนใจในแนวคิดนี้ให้มากขึ้น และควรจัดรวมเข้าใจในหลักสูตรด้วย

Anthony (2002, p. 1240-A) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมลักษณะบุคคลศึกษาที่มีต่อนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทหนึ่ง เพื่อวิเคราะห์การประมาณค่าและความเข้าใจของนักเรียนเกี่ยวกับลักษณะบุคคลที่ระบุไว้ตามที่เสนอในโปรแกรมนี้ และเพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมในระหว่างการดำเนินโปรแกรมนี้ วิธีการศึกษาใช้การออกแบบพหุวิธี คือใช้เครื่องมือที่แตกต่างกันทางภาษาเพื่อสำรวจความเข้าใจและการประมาณค่าเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่ระบุไว้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากรายงานการละเมิดวินัยโรงเรียนได้นำมาใช้วัดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มทดลองเกี่ยวกับความเข้าใจ และการประมาณค่าของนักเรียนในด้านลักษณะของบุคคลตามที่ระบุไว้ ไม่มีการวัดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านการละเมิดวินัยหรือข้อมูลทางพฤติกรรม

Balderson (2004, p.746) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาพฤติกรรมด้านความรุนแรง และพฤติกรรมก้าวร้าวในกลุ่มเด็กวัยรุ่น และเยาวชนมีอัตราสูงมาก ในการวิจัยครั้งนี้จึงทดลองสร้างรูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเองขึ้นมา เพื่อลดพฤติกรรมในด้านการละเลยหน้าที่ และพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนขณะที่อยู่ในโรงเรียน โดยออกแบบให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองแบบ ABAD, ACAD, ADA ซึ่งเป็นนักเรียนในชั้นเรียนวิชาพลศึกษา ระดับประถมศึกษาจำนวน 4 ห้อง และใช้เครื่องมือในการประเมินผลหลายวิธี เช่น การนับจำนวนครั้งที่พฤติกรรมเหล่านั้นปรากฏให้เห็น ค่าเฉลี่ย ร้อยละของจำนวนชั่วโมงเรียน เปรียบเทียบกับวิธีการบริหารชั้นเรียนของครู ลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน นักเรียนที่ถูกรังแกและนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว พฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวก รวมทั้งความขัดแย้งระหว่างนักเรียน และพฤติกรรมด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนักเรียนผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวมาทั้งหมดไปในทิศทาง

ที่ปรารถนา แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือพบว่า ยังมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้มาใช้ระยะเวลาเพียงสั้นๆ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยที่จะมีขึ้นในอนาคต จึงควรใช้ระยะเวลาให้นานขึ้นและควรทำการสำรวจผลกระทบของการใช้นักเรียนเป็นกลุ่มทดลอง ซึ่งมาจากชั้นเรียนวิชาพลศึกษาในด้านของความต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอน ทักษะทางด้านการเข้าสังคมในชั้นเรียนเหล่านั้นเป็นการเพิ่มเติมด้วย

Miller (2005, 478-A) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินค่าของโปรแกรมการศึกษาวิธีการเลือกเกี่ยวกับการฝึกฝนภายหลังของการทำให้เกิดผลในปีแรกของโรงเรียนทั่วรัฐเท็กซัสจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาเพื่อให้ตรงตามเงื่อนไขความต้องการของวุฒิสภาปี 1995 จำนวน 37 บท ซึ่งทางเขตได้ให้โปรแกรมทดลองเกี่ยวกับการศึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหาเรื้อรังด้านพฤติกรรมการศึกษาการวิจัยที่ถูกพัฒนาในเขตโรงเรียนของรัฐเท็กซัส เขตบ้านนอกเป็นส่วนใหญ่ซึ่งโรงเรียนทางตอนใต้ของรัฐเท็กซัสกำลังนำโปรแกรมนี้มาใช้โปรแกรมการศึกษาวิธีการเลือกเกี่ยวกับการฝึกฝนนี้เป็นการฝึกให้นักเรียนฝึกฝนตนเองให้เรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มากไปกว่านั้นยังฝึกฝนนิสัยของนักเรียนพวกที่ชอบทำลาย และรวมทั้งการปรับปรุงทางด้านวิชาการและเชิงพฤติกรรมรวมถึงทางสังคมการศึกษาการวิจัยคำอธิบายของโปรแกรมการศึกษานี้วิธีการเลือกเกี่ยวกับการฝึกฝนและกลยุทธ์นั้นที่นำไปสู่การลดจำนวนนักเรียนที่เป็นปัญหา ภายหลังจากการร่วมโปรแกรมอย่างสมบูรณ์การศึกษาถูกอธิบายอย่างละเอียดจากการรับรู้ของประชากร 4 กลุ่ม ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง แคมป์ส และผู้อำนวยการ ซึ่งโปรแกรมนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการลดจำนวนนักเรียนที่เป็นปัญหาภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมอย่างสมบูรณ์ ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลรวมทั้งทวิภาคีของเอกสารเก่า การบันทึกนักเรียนที่ผ่านการอบรมและแบบสอบถามการสำรวจจากกลุ่มคน การวิเคราะห์ของข้อมูล การให้ข้อมูลที่เป็นโยบายสนับสนุนการศึกษาทั่วสหรัฐอเมริกาเพื่อดำเนินการโปรแกรมที่ถูกสร้างโครงสร้างเพื่อนักเรียนที่ทำลายให้มีจำนวนลดลง ภายหลังจากร่วมด้วยในโปรแกรมที่เหมือนกันออกแบบเพื่อตรงตามเงื่อนไขความจำเป็นของท้องถิ่น

Balderson (2007, unpagged) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเองที่มีพฤติกรรมในด้านการละเลยหน้าที่และพฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกของนักเรียนระดับ

ชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอเมือง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวมาทั้งหมดไปในทิศทางที่ปรารถนา แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ พบว่า ยังมีผลกระทบต่อนักเรียนที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น พฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกและพฤติกรรมด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนักเรียนนั่นเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมในโรงเรียนจะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างวินัยให้กับนักเรียนให้กับนักเรียนจึงเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามที่คาดหวัง การส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพราะความมีวินัยเป็นพื้นฐานของชีวิตที่จะประสบผลสำเร็จ ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม นั้นหมายถึงความสำเร็จของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นความรู้ คุณค่าดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถออกไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขทั้งนี้ต้องมีการดำเนินงานที่เป็นระบบและละเอียดอ่อน เนื่องจากเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ และเป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายในการปลูกฝังความดีงามให้แก่ นักเรียน