

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษา เอกชน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในตนเอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

#### ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2546: 01) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ

พูลสุข หิงคานนท์ (2540: 50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่จะศึกษา

ซึ่งพจนานุกรมด้านการศึกษา บรรณารักษ์ โดย กูด (Good. 1973: 370) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ

3. เป็นแผนภาพ หรือภาพ 3 มิติ ที่สามารถเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิดเป็นชุดของปัจจัย หรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบของสังคมอาจเขียนเป็นทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

นอกจากนี้ อุทุมพร จามรมาน (2541: 022) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของ ความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ซึ่งมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปร ดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

ราช (Raj. 1996) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รุปย่อจริงของปรากฏการณ์แสดงข้อความ หรือภาพ โดยลดทอนเวลาและสถานที่ทำให้เข้าใจความจริงให้ได้ดียิ่งขึ้น หรือรูปแบบ หมายถึง ตัวแทน ของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็น ถึงองค์ประกอบที่สำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

เบญจพร แก้วมีศรี (2545: 85) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความจริงในการ ทำให้มีความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็น ความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกันโดย จะต้องใช้ข้อมูลและฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่กายภาพซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษาหรือสัญลักษณ์หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาอธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542: 9) กล่าวว่า รูปแบบ คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดจนทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หรือแผนผังต่อเนื่อง ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย โดย สามารถนำเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ดังนั้น “โมเดล” หรือ “รูปแบบ” จึงสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่างๆ คือ 1) เป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ 2) เป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการ ของระบบ และ 4) เป็นแผนผังของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ การนำเสนอ รูปแบบมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ 1) เป็นการถ่ายทอดในลักษณะเลียนแบบ หรือถ่ายทอดจากความ เข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์ใดๆ ออกมาเป็นโครงสร้างที่มีระเบียบระบบ ง่ายต่อการรับรู้ของบุคคลอื่น 2) ลักษณะของรูปแบบไม่ใช่การบรรยาย หรือพรรณนาอย่างยืดยาว แต่ใน การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยได้โดยนำเสนอเพียง ครั้งเดียว 3) ภาพลักษณ์ของรูปแบบมุ่งการสื่อสารให้กระชับ รับรู้ภาพรวมของความหมายมองเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยๆ ได้โดยนำเสนอเพียงครั้งเดียว

กูด (Good. 1973: 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด
4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

ฮูสเซน และโพสเล็ทเวท (Husen; & Postlethwaite. 1994) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช้ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

นอกจากนั้น สโตเนอร์ และแวนเคล (Stoner; & Wankel. 1986: 12) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เราเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น ในขณะที่ วิลเลอร์ (Willer. 1967: 125) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยความมีเหตุผลที่เป็นระบบแบบทางการและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการกระทำให้เกิดความกระจ่างชัดทั้งในเรื่องของนิยาม ความสัมพันธ์ และข้อความที่เกี่ยวข้อง ส่วน อุทุมพร จามรมาน (2541: 22-26) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ซึ่งน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

ฟอร์ส และริชเชอร์ (Forcese; & Richer. 1973: 5) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้การจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบจึงมีชื่อเรียกต่างๆ กันออกไป เช่น การจำแนกประเภท (Typology) กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) การแยกเป็นชนิด (Taxonomy) เป็นต้น

สมิธ และคณะ (Smith; et al. 1980: 46) ให้ความหมาย รูปแบบไว้ว่า หมายถึง การย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลง เพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น รูปแบบไม่ใช่ข้อเท็จจริงแต่เป็นตัวแทนของความจริง หรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้าง ปรากฏการณ์และความสัมพันธ์หรือแบบแผนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

## องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 16-17) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สมาน อัครภูมิ (2537: 17) กล่าวว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบไปด้วยอะไรบ้างนั้นและมีจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้างนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษาหรือกำลังจะออกแบบแนวความคิดทฤษฎีและหลักการในการกำหนดรูปแบบนั้นเป็นหลักสำคัญ สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษา เท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดองค์การบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหารแนวทาดำเนินการตามหน้าที่ (Functions) ที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การนั้นๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

จากการศึกษาความคิดเป็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ว่าในแต่ละรูปแบบนั้นจะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง และมีจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาหรือออกแบบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

### ทฤษฎีการบริหาร

เทย์เลอร์ (Taylor. 1964) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการสังเกตการทำงานของคนงาน และสรุปว่า คนงาน มีลักษณะของการหลบหลีกงานในขณะที่ทำงาน (Soldiering) กล่าวคือ เขาจะทำงานช้าลง หรือทำงานไม่เต็มศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้งานหรือผลผลิตต่ำกว่าที่ควรจะเป็น Taylor ได้ออกแบบระบบการทำงานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการจูงใจให้ คนงานทำงานด้วยการเปลี่ยนระบบการจ่ายค่าจ้างจากระบบเดิมที่จ่ายค่าจ้างคนงานทุกคนเท่ากันเป็นระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายชิ้น (A Piecework Pay System) พร้อมประยุกต์วิธีการบริหารค่าจ้างโดยเพิ่มค่าจ้างให้คนงานที่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน และสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

อีกทั้งนำระบบการกำหนดเวลาพักระหว่างเวลาทำงานเป็นช่วงๆ (Periods) เพื่อที่จะลดความเมื่อยล้าในการทำงานให้แก่พนักงาน ทำให้คุณภาพการทำงานของพนักงานสูงขึ้น ผลผลิตการทำงานได้มากขึ้น และขวัญกำลังใจของพนักงานสูงขึ้น

เทย์เลอร์ได้เสนอทฤษฎี ความเชื่อที่ว่าปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีการทำงานด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์โดยพัฒนาวิธีการทำงานให้เป็นระบบ มีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อตัดวิธีการทำให้เกิดความสูญเสียในการทำงาน
2. ค้นหาวิธีการทำงานใดๆ เพื่อให้ได้วิธีการทำงานให้่ง่ายที่สุดเพื่อฝึกฝนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานง่ายขึ้น และพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญในงานของตน
3. การจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ เป็นความพยายามที่เชื่อมโยงกับหลักการที่ผ่านมา คือ ถ้างานที่ตนเองทำอยู่กระทำได้ดีสะดวกและง่ายขึ้น จะนำไปสู่ความสามารถที่พนักงาน จะกระตือรือร้นในการทำงานจนสามารถพิชิตรางวัลหรือค่าจ้างที่มากขึ้นได้
4. การบริหารและการจัดการให้เป็นวิทยาศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การจ่ายค่าจ้างให้มากขึ้น และทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การคำนึงถึงหลักความสามารถ กล่าว คือ การดำเนินงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการให้ยึดถือความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งให้นำหลักเกณฑ์นี้ไปใช้ เป็นสำคัญ

ฟาโยล (Fayol, 1996: 424) ได้เสนอหลักการบริหาร เป็นเรื่องของความยืดหยุ่น (Flexibility) และสามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกองค์การตามความต้องการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยคำนึงถึงความชำนาญเฉพาะ (Specialization) ซึ่งจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ในการได้ผลผลิตงานที่สูงขึ้นด้วยความพยายามเท่าเดิม
2. หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) โดยให้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับระดับความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล
3. หลักวินัย (Discipline) อันหมายถึง การยอมรับเชื่อฟังในหลักเกณฑ์ที่ตกลงไว้เบื้องต้นระหว่างคนงานกับองค์กร ทั้งนี้หลักการดังกล่าวจะใช้ได้ผลต่อเมื่อมีการปกครองที่ดีในทุกระดับวินัยดังกล่าวมีความชัดเจนยุติธรรม และมีการปรับใช้เพื่อการลงโทษที่เหมาะสม
4. หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) โดยเน้นให้คนงานหรือลูกจ้างได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น
5. หลักเอกภาพของทิศทาง (Unity of Direction) หมายถึง การที่กลุ่มกิจกรรมการทำงานจะมีแผนงาน วัตถุประสงค์ และทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนแต่เพียงอย่างเดียว

6. หลักผลประโยชน์ส่วนตัวขึ้นกับผลประโยชน์ทั่วไป (Subordination of Individual Interest to General Interest) โดยเน้นความสำคัญของผลประโยชน์ขององค์กรอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7. หลักผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration of Personnel) จะต้องเป็นไปโดยยุติธรรมที่สุดเท่าที่จะทำได้และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ทั้งองค์กรและบุคคลมีการจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งวิธีการกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติงานของคนงานโดยให้ โบนัส และการมีส่วนร่วมในผลกำไร (Profit Sharing) เพื่อให้คนงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ให้มีศูนย์รวมการตัดสินใจและการควบคุมที่ส่วนกลาง และให้มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะของแต่ละองค์กรด้วย

9. หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) หมายถึง สายของการปกครองบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกัน นับแต่ผู้มีอำนาจสูงสุดลงมาถึงบุคลากรระดับ ต่ำสุดในองค์กรซึ่งจะเป็นช่องทางในการส่งผ่านข้อมูลและการสื่อสารภายในองค์กร

10. หลักการมีระเบียบแบบแผน (Order) ทั้งในด้านแบบแผนทางวัตถุ อันได้แก่ การจัดระเบียบภายในหน่วยงาน และแบบแผนทางสังคม อัน ได้แก่ การจัดคนให้เป็นระเบียบลงในจุดที่เหมาะสม

11. หลักความยุติธรรม (Equity) ต้องมีการให้ความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรมอย่างทั่วถึงภายในองค์กร

12. หลักเสถียรภาพของการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) ต้องให้คนงานมีเวลาในการเรียนรู้ใหม่จนพอสมควรก่อนที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ซึ่งจะมีส่วนทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรมีความกระตือรือร้น และมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

14. หลักความจงรักภักดีต่อองค์กร (Esprit Decorps) โดยการสร้างบรรยากาศการร่วมมือในองค์กร ใช้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่และการให้สิ่งตอบแทนอย่างมีคุณธรรมมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative Sciences) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด

หลักการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพทำอย่างไร: ถ่ายทอดจากทัศนะของอธิการบดี รองอธิการบดีและคณบดี เรียบเรียงโดย สมพร ศิลป์สุวรรณ (2555: online) การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารระดับกลางในทัศนะของผู้บริหารข้างต้นโดยสรุปจะต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านด้วยกัน ดังนี้

## 1. หลักการบริหาร

หลักในการบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ละสถานการณ์ แต่ที่สำคัญที่ได้ยึดถือกันมาโดยตลอด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ทุกคนควรจะต้องรับรู้ รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ รวมทั้งการใช้หลัก การบริหารแบบพี่น้อง มีปัญหาหรือเรื่องอะไร ที่สำคัญ จะปรึกษาผู้อาวุโส ซึ่งเป็นที่เคารพของทุกคน ไม่มีการข่มขู่บังคับ มีการให้รางวัลและพร้อมที่จะไม่ให้รางวัลแก่คนที่ไม่ดี มีอะไรก็จะพูดกันแบบตรงไปตรงมา คู่มืออาวุโส เป็นต้นแบบ (Modeling)

## 2. ด้านความรู้ ความรู้ที่ผู้บริหารระดับกลางพึงมีที่สำคัญ คือ

2.1 ต้องรู้ระเบียบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพราะราชการมีข้อบังคับ ระเบียบและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องบริหารงานให้เป็นไปตามที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วก็จะทำให้มีความผิดได้ การรู้กฎระเบียบจะทำให้งานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ดังนั้น ก่อนจะส่งงานหรือเสนองานต้องตรวจสอบว่าถูกต้องตามกฎระเบียบหรือไม่

2.2 ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นในระดับผู้บริหาร ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ IT เป็นในระดับผู้บริหาร คือ อย่างน้อยใช้ด้วยตัวเองไม่เป็นแต่ต้องรู้ว่าใช้ทำอะไร ในขณะเดียวกันต้องเตรียมตัวให้พร้อมในการใช้ระบบ IT รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมความเข้าใจใน IT มากขึ้น นอกจากนั้นแล้วทักษะด้านภาษาอังกฤษก็เป็นสิ่งสำคัญ

2.3 ต้องแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานจะช่วยให้เพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้รู้จักวิธีการทำงานของแต่ละหน่วยงาน งานเลขานุการที่สำคัญ คือ บางคณะ บทบาทอาจารย์อาจจะมาก บางคณะบทบาทอาจารย์อาจจะน้อย การบริหารก็จะต่างกัน เลขานุการได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันจะช่วยให้งานแต่ละงานดีขึ้น

## 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.1 ประสานงานอย่างไม่เป็นทางการก่อน เพื่อลดปัญหาการขัดแย้ง การโต้เถียงกัน ลดการซ้ำซ้อนของงาน

3.2 การพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้ามีอะไรไม่เข้าใจกันให้มาคุยกัน อย่าไปเถียงกัน...เถียงกันแล้วก็ไม่สบายใจ ทำให้ผิดใจ

3.3 สร้างความร่วมมือ ให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีและบริหารความขัดแย้ง ต้องมี Attitude ที่ดีต่อกัน ทำอย่างไรให้ประนีประนอมกันให้มากที่สุด ใครที่ไม่ชอบใครก็อย่าไปพูดกับคนนั้นให้มาก รายละเอียดเล็กน้อย ปลีกย่อยอย่าแค้นมาก พยายามจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมกันเพื่อลด Conflict เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพของหน่วยงาน

3.4 อ่อนนุ่มต่อมตัว อ่อนโยนและจริงใจ อ่อนนุ่มต่อมตัว อ่อนโยนและจริงใจ เป็น Character ที่มีเสน่ห์ ถ้าเป็นผู้ใหญ่ก็พูดกับเด็กดีๆ เด็กก็นับถือ ถ้าเป็นผู้ใหญ่ๆ ก็นับถือ

#### 4. ด้านการปฏิบัติงาน

4.1 การจัดลำดับความสำคัญของงาน

4.2 ตรงต่อเวลา จึงจะถือว่ามีความคุณภาพใช้ได้ เหมือนกับสินค้าที่ต้องมีคุณภาพที่ดี ราคาถูกต้องและส่งตรงเวลา

4.3 ลด Boundary ของกองใน สอธ. หลายๆ งานจะมีความเกี่ยวข้องกัน ใน สอธ. จะไม่มี Boundary ของกอง งานบางอย่างที่สำคัญ เช่น งานออกนอกกระบวนก็อาจทำเป็น Task Force ขึ้นมา หลายๆ กองมาช่วยกันทำ ประเด็น คือ ใน สอธ. จะต้องทำงานร่วมกัน เป็น Flat มากขึ้น

4.4 Update ข้อมูล และใช้ IT เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร หน้าที่ของฝ่ายสนับสนุน คือ จะต้อง Update ข้อมูลตลอดเวลา การบริหารการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็ด้วยระบบ IT เข้ามามีบทบาทมากขึ้น สองส่วน คือ e-Learning และ e-Office เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ถ้าหากเรียนรู้ได้ก็จะทำให้การให้บริการการศึกษาที่มีความรวดเร็ว มีความทันสมัย การเรียนการสอนจะพัฒนาเป็น e-Learning ระบบการบริหารภายใน เป็นระบบ e-Office ก็จะทำให้มีความรวดเร็ว

4.5 ต้องกล้าที่จะเสนอแนะเพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารระดับกลางคงทำอะไรใหม่ไม่ได้มากเพราะขึ้นอยู่กับคนบดี รองคนบดี เป็นหลัก จะตัดสินใจได้ค่อนข้างน้อย แต่เป็นผู้เสนอได้ว่า น่าจะทำอย่างนี้ถ้าอาจารย์เห็นดีด้วยก็ทำได้ แต่ถ้าไม่เห็นดีด้วยก็ไม่ต้องทำ เพราะไม่ได้อยู่ในระดับ Decision Maker ไม่ได้เป็นคนตัดสินใจแต่เสนอได้ซึ่งจะทำให้การปรับปรุงมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 5. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 อายี่ติดติดกับการปรับเปลี่ยนโยกย้ายคน ขอให้มองภาพของการโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาคน การเปลี่ยนงานมีอยู่ 2 อย่าง คือ หนึ่งเพื่อให้งานไหลลื่นขึ้น สอง ประสพการณ์ บางที่ทำงานสัก 4-5 ปี มันเริ่มเบื่อหน่าย ไม่ใช่การลงโทษแต่ความจริงแล้วมันทำให้มีประสพการณ์มากขึ้น ทำให้ Fresh ขึ้นด้วย มองภาพแบบนี้ซึ่งคงจะ Dynamic มากขึ้น

5.2 การแบ่งโครงสร้างที่มีอยู่จะเน้นเรื่องของความรวดเร็ว ความเที่ยงตรง และ ความมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกคนต้องมี Job Description สิ่งเหล่านี้จะต้องทำให้เจ้าหน้าที่เข้าใจ เจ้าหน้าที่ของทุกคนต้องมี Job Description ถ้ามี Job Description ครบ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานจะรู้ว่างานแต่ละงานมีผู้รับผิดชอบหรือยัง และจะรู้ว่ามีงานบางงานมีความซ้ำซ้อนกันไหม งานอะไรที่ขาด ยังไม่มีคนทำ เพราะฉะนั้นจาก Job Description จะทำให้จัดบุคลากรได้เหมาะสม เป็นเรื่องที่จะช่วย ว่ามีงานครอบคลุมมากน้อยแค่ไหน

5.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องดูแลบุคลากรสายสนับสนุนว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรของทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นเรื่องของการดูแล การบริหาร การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะต้องเน้นว่าให้ผู้ที่ทำงานกับได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีต้องทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำอย่างไรให้เจ้าหน้าที่ของทุกคนมีการพัฒนาตนเอง ทำให้ระบบงานของตนเองมีความก้าวหน้า มีความรวดเร็วโดยตลอด ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ขององค์กร คือ ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้ และในขณะเดียวกันการอบรม การสัมมนาของหน่วยงานต่างๆ ไม่ควรเพิกเฉยหรือละเลยในเรื่องของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้พนักงานทุกคนรู้และเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.4 สนับสนุนให้ลูกน้องก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งจูงใจประการหนึ่งซึ่งโดยปกติคนทุกคนทำงานไม่ว่าจะอยู่สายไหนก็ต้องการความก้าวหน้าทั้งสิ้น ในทางทฤษฎีของเรื่องสิ่งจูงใจถ้าหากไม่เอามาใช้หรือทำให้คนที่ทำงานกับก็จะทำให้เป็นข้อติดขัด ถ้าผู้บังคับบัญชามีโอกาสที่จะเติบโตได้ สนับสนุนทุกกรณี เพราะถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญ เมื่อดูแลความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจและค่าตอบแทนต่างๆ ที่สมควรจะได้รับ ก็ต้อง Demand กลับว่าทุกคนต้องทำงานด้วยความตั้งใจ

#### 5.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องถูกต้องและยุติธรรม

การประเมินต้องมีลักษณะ Objective มากขึ้น ถ้าเป็น Subjective มาก ไม่สามารถแยกให้เห็นว่าคนนี้ต่างกับคนนั้นอย่างไร ต้องทำให้มี Objective ให้ชัดๆ เลยว่า ข้อไหน ประเด็นไหนคะแนนเป็นอย่างไร ก็จะทำให้แยกความแตกต่างได้ ถ้าหากเป็นลักษณะ Subjective ก็ขึ้นอยู่กับหัวหน้า ระบบที่สำคัญที่จะทำให้คนทำงานกับมีขวัญกำลังใจก็ต้องทำให้เขาได้รับการประเมินที่ถูกต้อง และยุติธรรม อาจจะต้องใช้การประเมิน 360 องศา

5.6 Empower ให้ฝ่ายสนับสนุน มีการ Empower ไปยังหัวหน้างาน ทำให้การทำงานได้เร็วขึ้น ทุกเรื่องไม่ต้องไปลงที่เลขานุการคณะหรือผู้อำนวยการฝ่ายก็จะทำให้แต่ละคนทำงานได้คล่องตัวขึ้น

5.7 การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแก่บุคลากร เพราะงานจะเดินหรือไม่ต้องมีกองทัพที่เข้มแข็งและมีความสุขในการทำงาน ดูแลและเอาใจใส่ลูกน้อง ให้กำลังใจลูกน้อง เพื่อนร่วมงานไม่ใช่ลูกน้อง ต้องดูแลไม่ให้ดอยาก ให้กินดีอยู่ดีพอสมควร..ถามลูกน้องว่าเขาเป็นอย่างไรสบายดีหรือไม่ ..คำพูดดีๆ ก็ทำให้เขาดีใจ..ผู้บริหารต้องทำให้เป็นธรรมชาติ

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นหลักการในการจัดระเบียบให้การอยู่ร่วมกันอย่างสงบและมีความเจริญก้าวหน้าขององค์กรที่มีหลักการที่ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกัน ที่มีหลักการกระจายอำนาจหลักการยุติธรรม การสามัคคีในหมู่คณะ และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน

ธุรกิจหรือองค์กร แสดงให้เห็นจากกลุ่มของบุคคลที่มาร่วมกันทำงานด้วยโครงสร้างและการประสานงานเป็นหลักการชัดเจนแน่ชัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ (Griffin. 1999: 6) ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 6M's ซึ่ง ปกรณ ศรีดอนไผ่ (2531: 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร คน เงิน วัสดุ การจัดการมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้ง สุทธิ สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยภษุฎ (2536: 33) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนความหมายของการบริหารนั้น สามารถจำกัดออกมาตามความเข้าใจได้โดย คำว่า “Management” อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหารก็ได้ซึ่งในหนังสือองค์กรและการจัดการฉบับสมบุญ โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 18-19) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” ไว้ดังนี้

1. คำว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร

การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

2. คำว่า “การจัดการ” (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

การบริหาร (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-Effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้น

หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน ในอีกแนวหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากร หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพคำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (สุวิสวัสดิ ราชกุลชัย. 2543: 3)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 32) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2535: 15) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสื่อสาร และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544: 232) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการของสังคมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดเอาไว้ การกระทำนั้นจะเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ การดำเนินการเพื่อให้คงอยู่ต่อไป การกระตุ้นหรือการยั่วยุให้เกิดการกระทำการควบคุมและการกระทำที่ให้เกิดการรวมกันเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบแบบแผนหรืออย่างไม่มีแบบแผนทั้งในด้านของบุคคลและในด้านของวัตถุ

วิทยากร เชียงกูร (2543: 158) กล่าวว่า การบริหารประกอบด้วยกระบวนการวางแผนการอำนวยความสะดวก และการควบคุมคนทำงานและสภาพแวดล้อม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ อันได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

วิโรจน์ สวรรัตนะ (2542: 11) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คีรีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2547: 493-494) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมโดยที่การวางแผน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การจัดองค์การ คือ การรวบรวมทรัพยากร การจัดหาคนเข้าทำงาน การจัดโครงสร้าง การนำ คือ การจูงใจ การมีอิทธิพลและการติดต่อสื่อสาร การควบคุม คือ การตรวจสอบ การบริการสินค้า กระบวนการควบคุมคุณภาพ

สมาน รังสิโยภุชณ์ และสุธี สุทธิสมบุญ (2541: 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะร่วมมือกันดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายของการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปในองค์การหรือหน่วยงานที่กระทำอย่างมีขั้นตอนต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้กำกับติดตามให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

### ความสำคัญของการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2544: 23) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันระหว่างกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายดังกล่าวนี้จะแตกต่างกันไปแต่ละองค์การ แต่ไม่ว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การใดองค์การหนึ่งโดยเฉพาะจะเป็นอย่างไรก็ตาม การบริหารก็คือ กระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวนี้ประสบความสำเร็จ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543: 23) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่รวมกันได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าด้านวิทยาการต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง

7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวพันในการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กันไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวกันว่า การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญแก่คนทุกกลุ่มเพราะการบริหารเจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก การบริหารทำให้การทำงานขององค์กรสำเร็จก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ แม้ว่านักบริหารจะไม่ได้เป็นผู้ลงมือทำงานเองต้องอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำงานต่างๆ ก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารไม่ต้องทำอะไรเลย ตรงกันข้าม นักบริหารกลับต้องหันมาบริหารหรือการจัดการที่เป็นงานของกลุ่มทั้งกลุ่ม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ โดยที่ทุกฝ่ายต่างทำงานโดยได้ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

### กระบวนการบริหาร

การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มีวิธีการอยู่หลายแนวทางด้วยกัน แต่ประการสำคัญที่สุดในการบริหารก็คือ ผู้บริหารจะต้องยึดกระบวนการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งมาเป็นหลักในการบริหารงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 22) กล่าวถึงการบริหารประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ หรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่าการจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจาก

อุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้การวางแผนจะช่วยให้อุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ และคู่แข่งทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจ คือ การวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

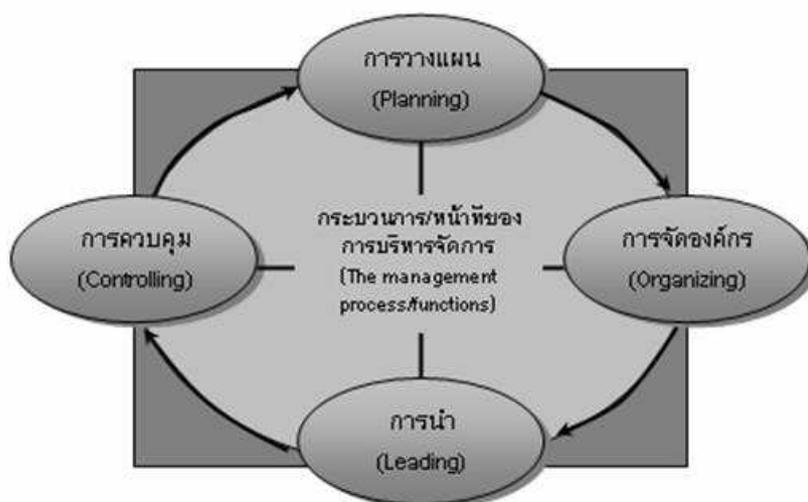
2. การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กร คือ การใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำรายงานมีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) ขนาดของการควบคุม (Span of Control) และสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้นในธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า รูปแบบทั่วไปของการจัดแผนก คือ ตามหน้าที่ (Functional) ตามฝ่าย (Divisional) ตามหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic business unit) และด้านเมทริกซ์ (Matrix)

3. การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจองแท้ได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำ

ของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้น แผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้ อาจไม่เกิดประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกัน คือ มีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

การควบคุมเป็นการตรวจตราและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า จะบรรลุผลลัพธ์ตามต้องการ นอกจากนี้การควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมและแสดงถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องของการดำเนินงานในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย อาจกล่าวถึงบทบาทสำคัญของการควบคุมได้ว่า อยู่ที่คำ 4 คำ ได้แก่ มาตรฐาน (Standard) การวัดผล (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison) และการปฏิบัติ (Take Action) โดยการควบคุมจะครอบคลุมดูแลพื้นที่ 4 พื้นที่ใหญ่ๆ ของการบริหาร



ภาพประกอบ 2 หน้าที่ของการบริหาร (Functions of management) หรือกระบวนการของ  
การบริหารจัดการ (Management Process)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 22)

ฟาโยล (Fayol. 1996: 425) ซึ่งเป็นชาวฝรั่งเศส ผู้ได้ชื่อว่าบิดาแห่งการบริหารเชิงจัดการ ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (To-Plan)
2. การจัดหน่วยงาน (To-Organize)
3. การบังคับบัญชา (To-Command)
4. การประสานงาน (To-Coordinate)
5. การควบคุม (To-Control)

กูลิค และเออร์วิค (Gulick; & Urwick. 1973: 5) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน "Paper on the Science of Administration" ไว้ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือเรียกอ่อว่า "POSDCORB Model" ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดวางตัวบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-Ordination) การรายงาน (Report) และการงบประมาณ (Budgeting) กูลิค และเออร์วิค (Gulick; & Urwick. 1937) ได้เสนอว่า กระบวนการบริหารนั้นน่าจะเพิ่มนโยบายและอำนาจหน้าที่เข้าไปด้วยโดยเรียกอ่อว่า "POSDCORB" ในปี 1950 ซีเยร์ส (Sears. 1950) ได้เสนอกระบวนการบริหารมี 5 อย่าง เรียกอ่อว่า "PODCOC" คือ การวางแผนการจ้ดเค้าโครงการบริหาร การวินิจฉัย และสั่งการ การประสานงาน การควบคุมและติดตาม ซึ่งปีต่อมา ปี 1957 แคมพ์เบลล์ และแรมเซเยอร์ (Campbell; & Ramseyer. 1958) ได้เสนอแนวคิด

เกี่ยวกับการบริหารประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจ (Decision-Making) การกำหนดโครงการ (Programming) การกระตุ้นและบำรุงกำลัง (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Appraising)

พนัก หันนาคินท์ (2536: 21-28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารว่า น่าจะแบ่งออกเป็น 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผน โดยคำนึงถึงบุคลากรและงบประมาณที่มีหรือคาดว่าจะมีด้วย 2) ขั้นจัดรูปงาน ขั้นดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย การประสาน 3) การควบคุมงานและการสั่งงาน 4) ขั้นประเมินผลงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2536: 10) ได้สรุปกระบวนการบริหาร ตามทัศนะของบุคคลดังกล่าว และได้เสนอว่า กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วยลำดับขั้นตอน ดังนี้ การวางแผนการจัดการองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวกและการควบคุม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 30) กล่าวว่า กระบวนการบริหารประกอบ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การศึกษางานในอนาคตและการจัดการวางแผนเพื่อการปฏิบัติ
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การรวบรวมวัสดุเครื่องมือ และกำลังคน แล้วจัดการแบ่งงานทั้งวัสดุ กำลังคนออกไปตามหน้าที่ของงาน
3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การสั่งการให้บุคคลภายในหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงไป หมายถึงของงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจการทุกอย่างให้ดำเนินไปได้อย่างประสานสัมพันธ์โดยตลอด
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การบังคับบัญชาให้งานทุกอย่างดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนหรือตามคำสั่งที่ได้กำหนดไว้แล้ว

อินสอน บัวเขียว (2547: 63-72) กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า การบริหารควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การวางแผน คือ การสร้างความมั่นใจ ซึ่งจะให้แน่ใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรเพื่อทำงานจะไม่ผิดพลาด เสียหาย และลดการเสี่ยงภัย แผนงานเปรียบเสมือนแผนที่และเข็มทิศช่วยนำทาง การวางแผนจะเป็นงานบริหารประการแรกที่ต้องทำ และจะครอบคลุมถึงงานต่างๆ ทุกอย่างที่จะต้องมีการนำมาพิจารณาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่

2. การจัดองค์กร คือ หน้าที่หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบ เพื่อให้สิ่งของแต่ละบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กร สามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานกันทำเป็นทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. การจัดคนเข้าทำงาน คือ การเลือกเฟ้นและจัดคนที่มีความรู้ความสามารถต่างกัน ให้ลงทำงานในตำแหน่งที่ยากง่ายต่างกันอย่างเหมาะสม

4. การสั่งการ คือ การขอความร่วมมือโดยใช้เหตุผลเข้าว่า การมีส่วนร่วมและให้คนผู้ทำงานรู้จักรับผิดชอบ ควบคุมตนเองเพื่อ ให้บรรยากาศการบริหารงานมีความราบรื่น

5. การประสานงาน คือ การสามารถจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้ดีโดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง ทั้งไปและกลับ

6. การควบคุม คือ การติดตามความก้าวหน้าของงานเพื่อเทียบกับแผนงาน

7. การประเมินผลและการรายงาน คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรากฏออกมาในสองลักษณะ คือ การมีประสิทธิผลหรือการทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และการมีประสิทธิภาพ คือ สามารถทำงานได้คุณค่าหรือผลประโยชน์ตอบแทนกลับมามากกว่าต้นทุนเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 27) กล่าวว่ากระบวนการบริหารที่นิยมกันมากและสามารถนำมาใช้เป็นหลักการบริหารงานได้ คือ กระบวนการบริหารของกูลิค (Gulick) และเออร์วิค (Urwick) เรียกว่า POSDCoRB โดยมีกระบวนการบริหาร 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning-P) หมายถึง การจัดวางโครงการแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานเอาไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing-O) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และการจัดสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดวางตัวบุคคล (Staffing-S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากรและการสร้างบรรยากาศการทำงาน

4. การอำนวยการ (Directing-D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการดูแลการปฏิบัติงานในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

5. การประสานงาน (Co-Ordinating-Co) หมายถึง การประสานกิจกรรมด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดีและดำเนินไปสู่จุดหมาย

6. การรายงาน (Reporting-R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการสม่ำเสมอ

7. การงบประมาณ (Budgeting-B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงิน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานทุกประเภท ผู้ที่ต้องการให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์สูงสุดจะต้องใช้กระบวนการทางการบริหารในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารการศึกษา เพราะต้องคำนึงถึงกระบวนการในการวางแผนเป็นอันดับแรก มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงเป็นระยะๆ ทำยสุดต้องมีการประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าประสบความสำเร็จหรือมีปัญหาเล็กน้อยประการใด จะต้องรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา แล้วนำมาประยุกต์ใช้ไม่เฉพาะในเรื่องของงานวิชาการเท่านั้น ในเรื่องของพฤติกรรมนักเรียนก็น่าเป็นห่วง จึงต้องนำกระบวนการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้ามาอีกทางหนึ่ง

#### ความหมายและความสำคัญของการบริหาร

การบริหารและการจัดการมีความหมายใกล้เคียงกันแต่ใช้ในบริบทต่างกัน กล่าวคือ การบริหาร (Administration) ใช้ในแวดวงของภาครัฐ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างทีบุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2564: 3) ส่วนการจัดการ (Management) ใช้ในแวดวงของภาคเอกชน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การโดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร (เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2546: 2)

การบริหารเกี่ยวข้องกับหลักการกว้างๆ 6 ประการ คือ 1) มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน 3) ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยความประสานสัมพันธ์และมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ 4) ด้วยการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม 5) ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และ 6) วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้นโดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วยตรงกัน (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534: 3)

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยกิจกรรมกระทำต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่เป็นกระบวนการทางสังคมก็เพราะการกระทำเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เป็นกระบวนการทางสังคมก็เพราะการกระทำเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ (Schermerhorn. 1999)

ทรัพยากร ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 18) เพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา การบริหารการจัดการจึงเป็นกระบวนการของ

การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นผู้  
 ชี้นำทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ  
 เป็นการนำทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่นๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

การบริหารจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นศาสตร์ (Science) เพราะเป็นองค์ความรู้  
 ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และ  
 ประมวลผลข้อมูล มีการตั้งสมมติฐานเป็นศิลป์ (Art) เพราะบุคคลต้องใช้ทักษะและความรู้ทางการ  
 บริหารที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจากการฝึกฝนจากการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุ  
 จัดหมายที่ตั้งไว้ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545: 3-4) การบริหารจึงเกี่ยวข้องกับทฤษฎีหลักการ กระบวนการ  
 และปัจจัยที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร สังคม และประเทศชาติ อย่างมี  
 ระบบระเบียบ เพื่อให้พัฒนาไปตามแนวทางที่กลุ่มชนนั้นมีความประสงค์ผ่านทางกิจกรรมที่กระทำ  
 ร่วมกันเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสังคม (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534: 3) ความ  
 มีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ในองค์กร  
 ให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนที่น้อยกว่าผลผลิตที่ได้  
 เป็นการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า ส่วนความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การตัดสินใจ  
 อย่างถูกต้องและการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับผลผลิตได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ  
 หรือสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและ  
 ประสิทธิภาพควบคู่กัน (Griffin. 1997: 4) การมีประสิทธิภาพจึงวัดจากทรัพยากรที่ใช้ (input) กับผลผลิต  
 (Output) ที่ได้ ถ้าได้ผลผลิตมาโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุดก็ถือว่ามีประสิทธิภาพ ส่วน  
 ประสิทธิภาพวัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมักเป็นในระยะยาว บางครั้งการ  
 ปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดสามารถบรรลุทั้งประสิทธิภาพและ  
 ประสิทธิภาพแสดงว่าองค์กรนั้นมีผลิตภาพสูง (High Productivity) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็น  
 ดัชนีที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กรว่าเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นได้ด้วยการใช้  
 ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือไม่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพยายามทั้งสองสิ่งเพื่อจะบรรลุ  
 เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่งบ่อยครั้งจะพบว่าองค์กรบางแห่งจะคำนึงถึงการให้ทรัพยากรโดยมีการ  
 วางแผนและกำหนดวิธีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปความหมายโดยรวมของการบริหารจัดการ  
 คือ การใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะที่เป็นศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารจัดการ คือ การใช้  
 ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะที่เป็นศิลปะในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ  
 วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมาใช้อย่างเป็นกระบวนการ มีระบบ ระเบียบ แบบแผน เพื่อสามารถ  
 ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีการทางการบริหารจัดการอาจจำแนกในรูปแบบที่แตกต่างจากกัน เช่น ฟาโยล (Fayol. 1949) จำแนกหน้าที่ทางการบริหารจัดการเป็น 5 หน้าที่ คือ

1. การวางแผน (To Plan) หมายถึง การศึกษางานในอนาคตและจัดการวางแผนเพื่อปฏิบัติ
2. การจัดองค์การ (To Organize) หมายถึง การรวบรวมวัสดุเครื่องมือและกำลังคนแล้วจัดการแบ่งงานทั้งวัสดุและกำลังคนออกไปตามหน้าที่ของงานในหน่วย
3. การสั่งการ (To Command) หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงาน
4. การประสานงาน (To Co-ordinate) หมายถึง การประสานงานให้กิจการทุกอย่างดำเนินไปอย่างสัมพันธ์กัน
5. การควบคุม (To Control) หมายถึง การควบคุมให้งานทุกอย่างดำเนินไปตามกฎเกณฑ์หรือตามคำสั่งที่ได้กำหนดไว้ให้แล้ว

ส่วน กุลิค และเออร์วิค (Gulick; & Urwick. 1937) จำแนกหน้าที่ทางการบริหารจัดการเป็น 7 หน้าที่ ประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกกันย่อๆ ว่า POSDCoRB คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยวางแผนวิธีแนวปฏิบัติ วัตถุประสงค์ประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือของตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป
3. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดชั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป
4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการหลังจากที่ได้วิเคราะห์และพิจารณางานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้นๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน
5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การให้เข้ากันได้เพื่อให้งานเดินและเกิดประสิทธิภาพ

ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การร่วมกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่างๆ ทราบความเคลื่อนไหวความเป็นไปเป็นระยะๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบความก้าวหน้าของงานของตนอยู่เสมอ การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน มีการวิจัย การประเมินผล และมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อการปรับปรุงได้ทันทีหรือการปรับปรุงในอนาคต

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

ชุด กาญจนประกร (2520) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า กระบวนการบริหารที่สมบูรณ์ควรมีขั้นตอนที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ นโยบาย (Policy) และอำนาจหน้าที่ (Authority) เข้าไปด้วย ซึ่งเมื่อรวมกันเข้าและจะเรียกชื่อย่อเป็น PAPOSDCORB

Policy คือ นโยบาย เป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร เพราะนโยบายหมายถึงการตัดสินใจขั้นต้นที่ได้กำหนดเป็นแนวทางกว้างๆ เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายอาจเปลี่ยนแปลงได้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสภาพแวดล้อม

Authority คือ อำนาจหน้าที่ เป็นผลที่เกิดจากความรับผิดชอบและมีลักษณะเป็นสิทธิ เช่น สิทธิในการตัดสินใจสั่ง สิทธิในการบริหารงาน สิทธิในการบริหารงาน สิทธิในการบังคับบัญชา เป็นต้น อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่มีอยู่ในสถาบันทางการบริหาร โดยอาจมีรัฐธรรมนูญ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และธรรมเนียมประเพณีนิยม ระบุให้ไว้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกตำแหน่งหน้าที่

การบริหารจัดการตามแนวคิดของบุคคลต่างๆ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแล้วสรุปรวมเป็นหน้าที่สำคัญได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่างๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการบุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา

3. การนำ (Leading) หมายถึง การสั่งการและการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

กระบวนการบริหารทั้ง 4 ประการดังกล่าว จึงเป็นการบริหารจัดการที่เป็นสากล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท ได้แก่ การประยุกต์ใช้กับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน องค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร เช่น องค์กรศาสนา หรือบริษัทขนาดใหญ่ บริษัทขนาดเล็ก เป็นต้น โดยใช้กิจกรรมของการบริหารจัดการแบบเดียวกัน จึงทำให้กล่าวได้ว่าการบริหารจัดการมีความเป็นสากล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 18, 33) การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากร การบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หรือที่เรียกย่อๆ ว่า 4M's 4M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการ และมีระบบการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วินัย สมมิตร; และคณะ. 2527: 17-18)

ในด้านการศึกษาก็ต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร (4M's) เช่นเดียวกับงานหรือธุรกิจด้านอื่นๆ แต่มีขอบเขตกว้างกว่าและซับซ้อนมากที่สุด ในบรรดาธุรกิจทั้งหลาย (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534: 40-41) กล่าวคือ

1. Management ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใดๆ
2. Man Power ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ถ้าเอาครูของทุกระดับ การศึกษามารวมเข้าด้วยกันจะมีบุคลากรมากกว่าหน่วยงานใดๆ หรือในเชิงวุฒิความต้องการของบุคคลที่มีส่วนในการดำเนินการศึกษาก็เห็นว่าเป็นบุคลากรที่มีวุฒิโดยเฉลี่ยสูงสุด
3. Money ในด้านงบประมาณ เมื่อเอางบประมาณการศึกษาของทุกระดับมารวมกันเข้าแล้วก็เป็นหน่วยงานที่ใช้งบประมาณสูงสุด (โดยถ้าหากได้คิดรวมถึงค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่ผู้ปกครองหรือนักศึกษาต้องเสีย)
4. Material วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าจะคิดเพียงค่าปลูกสร้างอาคารสถานศึกษาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามารวมกัน ก็จะได้เห็นได้ว่าเป็นเงินค่าก่อสร้างที่สูงที่สุดในบรรดาก่อสร้างของรัฐที่ได้ลงทุนไปในรอบปี

กล่าวโดยสรุป เมื่อนำ 4M's มาบูรณาการเข้าด้วยกันก็จะเห็นว่าการบริหารจัดการการศึกษานั้นต้องการระบบบริหารที่ดีที่สุด องค์กรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากร การบริหาร (4M's) ให้เกิดประโยชน์ตามจุดหมายขององค์กร มีการพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามศักยภาพขององค์กร

**วงจรคุณภาพตามแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming) หรือวงจร PDCA (Deming, 1986)**  
ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการบริหารคุณภาพเพราะแผนจะกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ โดยแผนจะอธิบายความจำเป็นและการสร้างความเข้าใจในการแก้ปัญหาซึ่งต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงานในการปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคและข้อบกพร่องต่างๆ ขององค์การให้หมดไปอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุความสำคัญตามที่ต้องการ การวางแผนการสร้างคุณภาพมี 4 ขั้นตอน คือ

1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุง โดยสมาชิกทุกคนจะร่วมมือกันในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุง

1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือกวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่องและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนในที่มงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน แล้วร่วมกันระดมความคิดสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

1.4 เลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงานโดยร่วมกันวิเคราะห์และวิจารณ์ทางเลือกต่างๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

2. การดำเนินงานหรือการปฏิบัติ (Do) เป็นการนำทางเลือกที่ตัดสินใจไปวางแผนปฏิบัติงานและลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปัญหานั้นเป็นงานที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ภายในกลุ่มก็สามารถปฏิบัติได้ทันที หากปัญหา มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือกลุ่มอื่น ก็ต้องแจ้งให้ผู้บริหารสั่งการให้หน่วยงานอื่นประสานงานและร่วมมือแก้ไขปัญหาลงสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การตรวจสอบ (Check) เป็นการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานที่ปฏิบัติโดยการเปรียบเทียบผลการทำงานก่อนการปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดที่มงานคุณภาพต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น

4. การปรับปรุง (Act) เป็นการกำหนดมาตรฐานจากผลการดำเนินงานใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคตหรือทำการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการที่ไม่ได้คาดหวังและปัญหาเฉพาะหน้าในการดำเนินงานจนได้ผลลัพธ์ที่พอใจและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายแล้วจึงจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคตและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและกลุ่มอื่นได้ทราบต่อไป ธรรมชาติของวงจรคุณภาพเดมมิงจะไม่หยุดหรือจบลงเมื่อหมุนครบรอบแต่จะหมุนไปข้างหน้าเรื่อยๆ โดยจะทำงานในการแก้ไขปัญหในระดับที่สูงขึ้น ซับซ้อนและยากขึ้น หรือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) องค์กรที่ดีหัวใจของวงจรคุณภาพเดมมิงไม่ได้อยู่ที่ PDCA เท่านั้น แต่อยู่ที่คนที่มีคุณภาพและเข้าใจคุณภาพอย่างแท้จริง หรือที่เรียกว่าคุณภาพอยู่ที่ใจ (Quality at Heart) ที่พร้อมจะเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทรัพยากรปัจจัยที่มีความพร้อม และบูรณาการเข้ากับวิธีการหรือกระบวนการที่ดี ก็จะทำให้นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในตนเอง

### ความหมายของของวินัยในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของควมมีวินัยในตนเองไว้ ดังนี้

อาร์เธอร์ (Arthur. 1985: 678) กล่าวว่า วินัยในตนเอง คือ ความเคยชินจากการปฏิบัติในการควบคุมตัวเองท่ามกลางแรงกระตุ้นต่างๆ ให้เป็นไปตามที่หวังไว้ ทั้งนี้รวมถึงการรู้จักลงโทษตนเองเมื่อกระทำผิดด้วย

บริสเบน (Brisbane. 1994: 67) กล่าวถึงวินัยในตนเองว่า วินัยในตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดในการฝึกวินัย ต้องการให้ผู้ถูกฝึกสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วยตนเอง

ณัฐพร สตาภรณ์ (2540: 13) ได้กล่าวถึงวินัยในตนเองว่า เป็นความสามารถอันเกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง ในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่มุ่งหวัง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วสังคมมุ่งหวังให้พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสอดคล้องกับระเบียบของสังคมที่วางไว้

อรวรรณ พาณิชย์ปฐมพงศ์ (2542: 10) ได้สรุปความหมายของวินัยในตนเองว่า หมายถึงความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังที่ตนได้ตั้งไว้ โดยเกิดความสำนึกว่าเป็นค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งจะไม่กระทำการใดๆ ที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนยุ่งยากต่อตนเองและบุคคลอื่นในอนาคต

อำนาจ จันทรมหา (2542: 7) ได้สรุปความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กติกา หรือข้อตกลงของสังคมโดยไม่ต้องให้คนอื่นบังคับหรือควบคุม

กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ (2544: 15) ได้สรุปความหมายของวินัยในตนเองว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้ โดยเกิดจากการสำนึกขึ้นมาเอง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นผลทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและผู้อื่น โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมและสิทธิของผู้อื่น

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความมีวินัยในตนเอง คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองทั้งทางด้านอารมณ์ และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตนไปในทิศทางที่ถูกต้อง เรียบร้อย เพื่อความสงบสุขของสังคมส่วนรวม โดยไม่ได้เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคม แต่เกิดจากการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อตนเองและสังคม

#### ความสำคัญของวินัยในตนเอง

วินัยในตนเองเกิดจากการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ ดังนั้น ผลที่เกิดจากการกระทำที่เกิดจากการมีวินัยในตนเองจึงมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมด้วย ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญของวินัยในตนเองไว้ ดังนี้

กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ (2544: 18) ได้สรุปไว้ว่า คุณค่าของวินัยในตนเองช่วยให้กลุ่มคนหรือสังคมต่างๆ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ไม่เบียดเบียนกัน และเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี เนื่องจากทุกคนกระทำในสิ่งที่สังคมยอมรับ เข้าใจผู้อื่น มีความสำนึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องมีความรับผิดชอบ เสียสละ ซึ่งช่วยในการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สินีนานู สุทธจินดา (2543: 35) สรุปว่าวินัยนั้นจะช่วยกำหนดทิศทางให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เพื่อความสงบสุขเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม ถ้าจากปราศจากวินัยแล้ว การอยู่ร่วมกันในสังคมของแต่ละกลุ่มย่อมจะเกิดความวุ่นวายสับสน เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ถ้าหากคนในสังคมมีวินัยในตนเองก็จะทำให้คนในสังคมมีเหตุมีผล มีความอดทน มั่นคงทางอารมณ์ และเป็นผู้มีจริยธรรม สังคมมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาวินัยในตนเองให้แก่ นักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องมีเหตุผล เลือกระพฤติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และไม่สร้างปัญหาให้กับคนที่อาศัยอยู่

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความมีวินัยในตนเองนั้นมีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคล และสังคมเพราะถ้าหากว่าสังคมใดที่สมาชิกมีวินัยในตนเองอย่างเคร่งครัดแล้วสังคมนั้นจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและยังช่วยพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าได้อย่างไม่หยุดยั้ง

### ความสำคัญของวินัย

ฉันทนา จันทรบรรจง (2542: 31) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของวินัย คือ เพื่อการระงับหรือควบคุมความโกรธ ความรู้สึกต่ำต้อยความรู้สึกว่าตนเองมีความผิดอยู่ตลอดเวลา และมีความกลัวต่างๆ เพราะความรู้สึกต่างๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุให้บุคคลขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การลดหรือการขจัดความรู้สึกดังกล่าวให้หมดไปจึงเป็นทางหนึ่งที่ทำให้สามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็นผลที่ทำให้บุคคลขาดวินัย ดังนั้น ถ้าต้องการสร้างวินัยให้เกิดในตัวบุคคลจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดขึ้นเสียก่อน แต่พึงระลึกไว้เสมอว่า จะต้องไม่ใช่วิธีลงโทษหรือรุนแรงอื่นๆ เป็นอันขาด มิฉะนั้น การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและวินัยให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลก็จะไม่ประสบความสำเร็จแต่อย่างใด

สนั่น สุมิตร (2538: 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกวินัยว่า มีจุดประสงค์ให้มีนิสัยประจำใจที่ดี คือ ให้มีความเคารพ มีมารยาทและความประพฤติอันดีงาม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ถ้าสามารถดัดนิสัยประจำใจให้ดีดังจุดประสงค์แล้วความมั่นคงปลอดภัยและความรุ่งเรืองของชาติจะมีได้อย่างไม่เป็นปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ธำรง บัวศรี (2542: 137) ได้กล่าวถึงลักษณะของวินัยได้ว่า ควรจะอยู่ในเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ต้องมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของบุคลิกภาพของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. ต้องไม่ขัดกับธรรมเนียมประเพณี กฎหมายบ้านเมือง และข้อบังคับของสังคม
3. ต้องไม่ก่อให้เกิดการแตกร้างความสามัคคี
4. ต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยการร่วมรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
5. ต้องเป็นสิ่งที่ป้องกันมากกว่าแก้ไข
6. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้

อบรม สินภิบาล (2548: 19) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการมีวินัยในตนเองที่ควรปลูกฝังแก่เด็กว่า ควรประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. การเสียสละเพื่อหลักมนุษยธรรม เช่น ความเป็นอิสระ ยุติธรรมและเสมอภาค
2. การยอมรับนับถือความมีศักดิ์และสิทธิทุกคน
3. ความมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งกว่าการปล่อยปละละเลย
4. มีจุดมุ่งหมายเป็นของตนเอง

### ลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเอง

ทีศนา แชมมณี (2547: 24) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเอง ว่าควรประกอบไปด้วยพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์
2. มีความรับผิดชอบ
3. มีความตั้งใจ
4. มีระเบียบ
5. มีความเป็นผู้นำ
6. มีความตรงต่อเวลา
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความอดทน

ลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2545: 6) ได้สรุปได้ว่า พฤติกรรมของความมีวินัยในตนเองทั้งหมด 11 กลุ่ม ดังนี้

1. ความซื่ออำนาจภายในตนเอง
2. มีความเป็นผู้นำ
3. มีความรับผิดชอบ
4. ตรงต่อเวลา
5. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น
6. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
7. รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
8. รู้จักเสียสละ
9. มีความอดทน
10. มีความตั้งใจเพียงพยายาม
11. ยอมรับผลการกระทำของตน

กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ (2544: 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีวินัยในตนเองว่า ประกอบด้วยพฤติกรรม 11 กลุ่ม ได้แก่

1. มีความซื่ออำนาจภายในตนเอง
2. มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
3. มีความรับผิดชอบ
4. ตรงต่อเวลา

5. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น
6. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่อย่างดี
7. รู้จักเสียสละ
8. มีความอดทน
10. มีความตั้งใจเพียงพยายาม
11. ยอมรับผลการกระทำของตน

วไลพร จันทรศิริ (2540: 12-13) ได้กล่าวว่า ความมีวินัยในตนเองมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต
2. มีความรับผิดชอบ
3. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
4. มีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม
5. มีลักษณะมุ่งอนาคต
6. มีความเป็นผู้นำ
7. มีความตรงต่อเวลา
8. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. มีความอดทน
10. รู้จักเสียสละและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
11. ยอมรับการกระทำของตน

### คุณค่าและประโยชน์ของวินัย

คุณค่าของวินัยนั้นช่วยให้สมาชิกในสังคมต่างๆ อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ซึ่งวินัยไม่ได้หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ของสังคมใดสังคมหนึ่งเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกฎเกณฑ์หรือระเบียบวินัยในตนเองด้วย กลุ่มสังคมใดที่มีสมาชิกมีวินัยในตนเองมากสังคมนั้นก็อาจไม่จำเป็นต้องเข้มงวด หรือปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกในสังคมมากนักเพราะทุกคนในสังคมจะมีความรับผิดชอบสูงและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขไม่เบียดเบียนกัน เมื่อนำมาพิจารณาถึงคุณค่าและประโยชน์ของวินัย สามารถนำมาพิจารณาได้หลายอย่างซึ่งมีผู้ให้คำอธิบายไว้ ดังนี้

เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2554) ได้สรุปคุณค่าของวินัยในตนเองไว้ ดังนี้

1. วินัยในตนเองเสมือนเครื่องปรุงแต่ง ชัดเกลานิสัยใจคอให้บุคคลเป็นคนที่มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต และรักสวยรักงาม รักความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. วินัยในตนเองจะนำความสุขกาย สุขใจมาสู่ตนเอง

3. วินัยในตนเองเป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมและความเสียสละในประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4. วินัยในตนเองเป็นเครื่องป้องกันความเสียหาย

5. วินัยในตนเองช่วยให้ผู้รักษาระเบียบวินัยเป็นคนดี

6. วินัยเมื่อฝึกฝนอยู่เสมอจนเป็นนิสัยย่อมเกิดวินัยในตนเอง และช่วยให้การทำงานสำเร็จเรียบร้อย รวดเร็ว

ซ้ำเลื่อง วุฒิจันทร์ (2544: 84-85) ได้สรุปคุณค่าของควมมีวินัยไว้ ดังนี้

1. วินัยทำให้ผู้รักษาเป็นคนดีขึ้น เป็นเครื่องป้องกันความเสื่อมเสีย

2. วินัยเป็นเครื่องวัดความดีของคน ใครจะเป็นดีหรือเลว ดีมากหรือน้อยไม่มีอะไรเป็นเครื่องวัดได้แม่นยำเท่ากับการสังเกตวินัยของผู้นั้น ผู้ใดเคร่งครัดในวินัยในตนเองผู้นั้นเป็นคนดี

3. วินัย เป็นเครื่องแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2545: 99-100) ได้อธิบายว่า การมีวินัยของบุคคล คือ การทำให้ตัวเองอยู่ในกรอบข้อบังคับของกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดขึ้น หรือให้มีพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับกิจการหรือภารกิจนั้นๆ เพื่อนำความสัมฤทธิ์ผลมาสู่งานการมีวินัยในกรอบของการทำงานที่ได้ผล

ชูชีพ เยาวพัฒน์ (2549: 211) กล่าวว่า ระเบียบวินัยต้องมีการสอน การเรียนรู้ปฏิบัติให้เหมาะสมโดยสอดคล้องกับพื้นฐานความเป็นอยู่ของวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในสังคมนั้นๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ

สรุปได้ว่า คุณค่าและประโยชน์ของวินัยเป็นตัวกำหนดแนวทางให้กลุ่มคนหรือบุคคลในสังคมนั้นๆ ประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและช่วยให้บุคคลในสังคมดำเนินชีวิตของตนอย่างถูกต้อง มีเหตุผลและเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่นไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

### ทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่ามีการกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยในตนเองสามทฤษฎี คือ ทฤษฎีการเกิดวินัยตนเอง ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมและทฤษฎีควบคุม ทฤษฎีทั้งสามนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงการเกิดพัฒนาการและพัฒनावินัยในตนเองของบุคคลว่ามีการเกิดและการพัฒนาอย่างไร

### ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเอง

การเกิดวินัยในตนเองในบุคคลแต่ละคนนั้น นักทฤษฎีจิตวิทยาเชื่อว่ามีพื้นฐานมาตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโต จุดเริ่มต้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับมารดา หรือผู้เลี้ยงดู อันจะนำไปสู่

ความสามารถในการให้รางวัลตนเองและการควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น ซึ่ง เมอเรอร์ (Mowrer. 1954) ได้ อธิบายว่า การเรียนรู้ของเด็กและทารกจะเกิดขึ้นหลายระดับและหลายขั้นตอนเริ่มจาก

ขั้นที่ 1 ทารกได้รับการบำบัดความต้องการ เช่น หิวก็ไดกิน ร้อนก็ได้อาบน้ำ ทารก จะรู้สึกสบาย พอใจและมีความสุข ความรู้สึกนี้ของทารกจะรุนแรงมากและติดตรึงอยู่ในสำนึกของ ทารกไปจนโต

ขั้นที่ 2 ขณะที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการนั้นจะมีสิ่งที่เกิดคู่กับเหตุการณ์ นี้อยู่เสมอเป็นประจำ คือ การปรากฏตัวของมารดาหรือผู้เลี้ยงดูที่มาปรนนิบัติเด็ก

ขั้นที่ 3 ความสุขความพึงพอใจของเด็กและถ่ายทอดมายังมารดาหรือผู้เลี้ยงดู ทำให้การปรากฏตัวของมารดาหรือผู้เลี้ยงดูก่อให้เกิดความสุขและความพอใจแก่เด็ก

ขั้นที่ 4 การที่มารดาปรากฏตัวพร้อมกับคำอบรมสั่งสอนทำให้เด็กเรียนรู้และ ยอมรับเอาคำอบรมสั่งสอน และการทำต่างๆ ของมารดาหรือผู้เลี้ยงดูเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในตัวเด็ก

ขั้นที่ 5 เด็กเกิดความสุขความพอใจได้เองจากการเลียนแบบการกระทำของ มารดาหรือการทำตามรอยมารดาอบรมสั่งสอน ซึ่งความสุขความพอใจนี้มีลักษณะเป็นการให้รางวัล และชมเชยตนเองโดยที่ไม่หวังผลจากภายนอก ความสามารถในการให้รางวัลตนเองนี้เป็นลักษณะที่ แสดงถึงการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตของบุคคล โดยจะสามารถปรากฏขึ้นได้ในเด็กอายุประมาณ 8-10 ปี และจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

ฉะนั้น ผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุม ตนเองให้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่างๆ ส่วนผู้ที่ขาดการเรียนรู้ดังกล่าวจะเป็นผู้ที่สามารถ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

### **ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพคและแฮวิกเฮิร์สท (Peck and Havighurst)**

เพค และแฮวิกเฮิร์สท (Peck; & Havighurst. 1963) ได้กล่าวถึงวินัยในตนเองว่าเป็น ลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลอันเกิดจากการทำงานร่วมกันของอิทธิปัจจัยทำให้เกิดความแตกต่าง ทางบุคลิกภาพขึ้นได้ 5 ประเภท คือ

1. พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral zerson) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุม ของอิทธิและชูปเปอร์อีโก้จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียวโดยไม่เรียนรู้ที่จะ ให้แก่ผู้อื่น ไม่สามารถควบคุมตนเองได้และจะกระทำการต่างๆ อย่างไม่ได้ไตร่ตรองบุคคลประเภทนี้ถูก ควบคุมโดยความเห็นแก่ตัวของตัวเอง เป็นผู้ขาดวินัยในตนเองหรือมีน้อยมาก

2. พวกเอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอิทธิจะยึด แต่พลังควบคุมของชูปเปอร์อีโก้มีมากขึ้น แต่ก็ยังจัดอยู่ในประเภทปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลประเภทนี้ ยังยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางและกระทำทุกอย่างเพื่อความพอใจและผลได้ของตนเองเป็นคนที่ไม่จริงจัง

จะยอมอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้มีอำนาจถ้าจะทำให้เขาได้รับผลที่เขาต้องการได้ ลักษณะนี้มักจะปรากฏในวัยเด็กตอนต้นและบางประเภทจะติดตัวไปตลอดชีวิต

3. พวกคล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ค่อนข้างเหมือนบุคคล 2 ประเภทแรก แต่มีพลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มากกว่า คือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คนพวกนี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลักและคล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ต้องไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่ม เป็นผู้มีวินัยในตนเองปานกลางแต่ไม่แน่นอน

4. พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational – Conscientious Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ในระดับปานกลาง แต่มีพลังควบคุมของซูเปอร์อีโก้มากจะเป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคมเข้าไปเป็นลักษณะของตนเองจะเป็นผู้ที่ทำตามกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างยึดมั่นและมีศรัทธาและถูกควบคุมโดยเห็นว่ากฎเกณฑ์เป็นของศักดิ์สิทธิ์ แม้ว่าจะก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้อื่นก็ไม่สนใจเอาใจใส่ บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่เป็นหลักของชุมชน เพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและกระทำคนอื่นเห็นได้ง่าย แต่การขาดความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผลของคนประเภทนี้จึงยังเป็นคนประเภทที่ยังไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

5. พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational-Altruistic Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้มาก และในขณะเดียวกันก็มีพลังควบคุมซูเปอร์อีโก้มากด้วยซึ่งทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมและความสมเหตุสมผล โดยยึดการเห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลัก บุคคลประเภทนี้จะสามารถควบคุมตนเองได้อย่างมีเหตุผลมิได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มในสังคม หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจากเหตุผล แต่เป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลของการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น ก่อนที่จะทำอะไรต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผลพร้อมที่จะร่วมมือกันกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป มีความต้องการที่จะเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคล ประเภทนี้มีไม่มากนักในแต่ละสังคม

เมื่อพิจารณาทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมอเรอร์ และทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพคและแฮวิกเฮิร์สท จะเห็นความสอดคล้องกันของทั้งสองทฤษฎี คือ ในทฤษฎีของเมอเรอร์แสดงให้เห็นว่าการวางพื้นฐานให้เกิดวินัยในตนเองเริ่มมาจากการเลี้ยงดูตั้งแต่แรกเกิดจนเกิดความผูกพันและเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของผู้เลี้ยงดูหรือเลียนแบบ เด็กจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนกลายเป็นผู้มีวินัยในตนเอง ส่วนทฤษฎีของเพคและแฮวิกเฮิร์สทนั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อเด็กเติบโตมาแล้วได้รับประสบการณ์และความรู้ทางจริยธรรมจากสังคม และรับเข้าไปในตนเองจนกลายเป็นพลังในการควบคุมตนเองหรือเกิดขึ้นตั้งแต่วัยทารกและสะสมประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งทางตรงและจากครอบครัว โรงเรียนและสังคมพัฒนาเป็นพลังในการควบคุมตนเองหรือความมีวินัยในตนเองในการแสดงพฤติกรรมใดๆ อย่างเหมาะสม คือ เป็นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์

## ทฤษฎีการสร้างวินัยและจริยธรรมแบบสามมิติ

แนวคิดทฤษฎีการสร้างวินัยนี้เป็นกระบวนการที่ต้องมีเป้าหมายแน่นอนและต้องดำเนินการต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างศรัทธา หมายถึง ถ้าจะให้คนมีวินัยในเรื่องใดต้องสร้างศรัทธาเสียก่อน โดยใช้เทคนิคแนวคิดกระบวนการทำค่านิยมให้กระจาย (Value Clarification) หรือ V.C. ซึ่งเป็นการตรวจสอบของบุคคลว่าสิ่งที่เขาเห็นมีคุณค่าสำหรับเขาหรือไม่ การจะทำให้คนเห็นคุณค่าในเรื่องใดนั้นขึ้นอยู่กับเขาได้เลือกสรรจนได้เห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาพบเห็นด้วยตัวเองแล้วแสดงออกเป็นพฤติกรรม

ขั้นที่ 2 การสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง หลังจากเกิดศรัทธาแล้วใช้อิทธิพลกลุ่มช่วยกำหนดพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (Modeling) ให้ปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มด้วย เทคนิคการสร้างพฤติกรรมแบบอย่างนี้เป็นแนวคิดของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) หรือ S.L. ซึ่งถือว่าพฤติกรรมของคนเป็นผลของการลอกเลียนแบบพฤติกรรมในสังคม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติเป็นนิสัยแนวคิดของการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือ B.M. เชื่อว่า พฤติกรรมของคนเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองถ้าพฤติกรรมใดทำแล้วให้ผลน่าพอใจหรือได้รับการเสริมแรง เช่น ยกย่อง สนใจ ชมเชย ฯลฯ ก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมนั้นอีกในสภาพแวดล้อมเดิม ในทางตรงข้ามหากแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วได้ผลตอบแทนไม่น่าพอใจหรือได้รับการลงโทษ เช่น ไม่ได้ได้รับความสนใจมีแต่ความเฉยเมย ถูกตำหนิ ก็มีแนวโน้มจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีกภายใต้สิ่งเร้าเดิม

## ทฤษฎีพัฒนาการของวินัยแห่งตนของเมอเรอร์ (Mowrer)

ทฤษฎีพัฒนาการของวินัยแห่งตนของเมอเรอร์ (Mowrer, 1954: 135) กล่าวถึง การเกิดวินัยแห่งตนในบุคคลแต่ละคนนั้น นักทฤษฎีจิตวิทยาเชื่อว่ามีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมาจุดเริ่มต้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับมารดาหรือผู้เลี้ยงดู อันจะเป็นทางนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลตนเอง การให้แรงเสริมตน หรือความสามารถควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น ซึ่งเมอเรอร์ได้อธิบายว่าทารกและเด็กเรียนรู้จากผู้เลี้ยงดูตน โดยที่การเรียนรู้ในสภาพอันเหมาะสมเท่านั้น การเรียนรู้ของทารกและเด็กนี้จะเกิดขึ้นหลายขั้นตอน คือ จุดเริ่มต้นอยู่ที่การที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการ เช่น หิวก็ได้ดื่มนม ร้อนก็ได้อาบน้ำ ยุ่งกั๊ดก็มีผู้มาบดให้ เมื่อทารกได้รับการบำบัดความต้องการก็รู้สึกสบาย พอใจ และมีความสุข ความรู้สึกนี้ของทารกจะรุนแรงและติดตรึงอยู่ในสำนึกของทารกไปจนเติบโตขึ้น ขั้นต่อมา คือ ในขณะที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการจนรู้สึกพอใจและมีความสุขขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กับเหตุการณ์นี้อยู่เสมอทุกครั้ง คือ การปรากฏตัวของมารดาหรือผู้เลี้ยงดูในขณะที่มาปรนนิบัติเด็ก เมื่อการบำบัดความต้องการกับมารดาควบคุมกันเสมอในการรับรู้

ของเด็ก ขึ้นต่อมา คือ ความสุขทางใจของเด็กที่เกิดจากได้รับการบำบัดความต้องการต่างๆ จะถ่ายทอดมายังมารดา ทำให้การปรากฏตัวของมารดาก่อให้เกิดความสุขความพอใจแก่เด็กได้ เมทาเรอร์เชื่อว่าการรักและการเอาใจใส่ของมารดานั้นจะต้องเกิดด้วยการเรียนรู้เช่นนี้ โดยที่ความสุขความพอใจที่ได้รับการบำบัดต้องมาก่อน เช่น เมื่อหิวไม่ได้กินหรือเมื่อกินขณะไม่หิว เด็กจะเกิดความไม่พอใจ เด็กก็จะมีรากฐานในการที่จะเรียนรู้จะรักและการเอาใจใส่จากมารดาของตน เมื่อการเรียนรู้ขั้นแรกเกิดขึ้นแล้ว ก็จะเป็นรากฐานของการเรียนรู้ขั้นที่สองต่อไป กล่าว คือ มารดาอย่ามมาควบคุมกับคำอบรมสั่งสอนเด็กหรือมารดาพูดหรือกระทำต่างๆ อยู่เสมอในภายหลัง การเลียนแบบมารดาทางคำพูด การกระทำหรือการทำตามหน้าที่มารดาสั่งสอนทำให้เด็กเกิดความสุขความพอใจได้เอง ความสุขความพอใจที่เกิดขึ้นมีลักษณะเป็นการให้รางวัลและชมเชยตนเอง โดยบุคคลไม่ต้องหวังผลจากภายนอก แต่อาจสังเกตได้ว่าเด็กจะเลียนแบบผู้เลี้ยงดูคนทั้งทางที่ดีและไม่ดีได้เท่าๆ กัน トラบเท่าที่ลักษณะนั้นเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักพอใจ ตัวอย่างในทางที่ไม่ดี เช่น ถ้าเด็กเห็นมารดาสูบบุหรี่เสมอ เมื่อเด็กสูบบุหรี่บ้างก็จะรู้สึกมีความสุขความพอใจเพราะเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรัก ตนพอใจมาก่อน ความสามารถในการให้รางวัลตนเองนี้ เมทาเรอร์เชื่อว่าเป็นลักษณะที่แสดงถึงการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตของบุคคลนั้น โดยจะปรากฏขึ้นในเด็กปกติที่อายุประมาณ 8-10 ขวบ และพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ฉะนั้น ผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนให้ปฏิบัติอย่างมีเหตุมีผลในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ในการตอบโต้เมื่อเกิดความคับข้องเมื่อเกิดความกลัวในการมีความรักและในการมีอารมณ์ขัน ผู้ที่ขาดวินัยแห่งตนเพราะไม่ได้ผ่านการเรียนรู้ตามที่กล่าวมาแล้วจะกลายเป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งชั่งใจในการกระทำ และกลายเป็นผู้ทำผิดกฎเกณฑ์ของบ้านเมืองอยู่เสมอ ในรายที่รุนแรงอาจกลายเป็นอาชญากรรมเรื้อรัง หמדโอกาสที่จะแก้ไขการเกิดวินัยแห่งตนนี้เป็นเพียงจุดเริ่มต้นในบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมเพิ่มเติมอีกมาก ลักษณะวินัยแห่งตนจึงจะพัฒนามาเป็นลักษณะที่เด่นชัดและรุนแรงจนกลายเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลได้

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการวินัยในตนเองทั้งสามทฤษฎีอธิบายการเกิดการพัฒนาวินัยในตนเองของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด กล่าวคือ ในทารก วัยเด็ก พัฒนามาจนกระทั่งค่อนข้างคงที่ในวัยรุ่นหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น แต่ก็ยังสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาไปได้อีกโดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น ตามทฤษฎีการสร้างและพัฒนาวินัยแบบสามมิติ

## แนวคิดเกี่ยวกับวินัยในตนเอง

### ความหมายของวินัยในตนเอง

คำว่า “วินัยในตนเอง” นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ ดังนี้

อิงลิช และอิงลิช (English; & English. 1958: 487) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเองเป็นลักษณะของการนำตนเอง การควบคุมหรือการบังคับตนเองโดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติที่บุคคลสร้างขึ้นสำหรับตนเอง หรือเป็นการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามความตั้งใจ

วินเซนต์ (Vincent. 1961: 42-43) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลไม่กระทำใดๆ อันจะเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากต่อตนเองในอนาคต

เดรเวอร์ (Drever. 1991: 262) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมที่กระทำโดยบุคคลที่เหนือความรู้สึกเพื่อสร้างแรงกระตุ้นของตนเองขึ้นให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

กู๊ด (Good. 1973: 525) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การบังคับควบคุมพฤติกรรมของบุคคลไม่ใช่การบังคับจากอำนาจภายนอก แต่เป็นการบังคับโดยอำนาจภายในของบุคคลนั่นเอง และเป็นอำนาจอันเกิดจากการเรียนรู้หรือยอมรับในคุณค่าอันใดอันหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลสามารถบังคับพฤติกรรมของตนเองได้

ประภาพรรณ เขียมสุภาวิชิต (2532: 759) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถบังคับควบคุมตนเองทั้งกาย วาจา ใจ ให้ประพฤติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และเป็นไปตามเงื่อนไขกฎเกณฑ์ กติกาหรือข้อตกลงที่สังคมกำหนดไว้ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการลงโทษหรือควบคุม

วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเลือกข้อประพฤติปฏิบัติสำหรับตนขึ้นโดยสมัครใจไม่มีใครบังคับหรือถูกควบคุมจากอำนาจใดๆ และข้อประพฤติต้องไม่ขัดกับความสงบสุขของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2537: 5)

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2539: 5) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะ ทางจิตหรือจิตลักษณะ และพฤติกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมโดยไม่ต้องได้รับการควบคุมดูแลจากผู้อื่นเนื่องจากสามารถควบคุมและพฤติกรรมของตนเองตามที่มุ่งหวังไว้ได้ โดยพฤติกรรมที่นำไปสู่ความมีวินัยนั้น หมายถึง การกระทำที่ควรได้รับการส่งเสริม เพื่อนำไปสู่การมีวินัยในตนเอง เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่น การทำตามข้อตกลง ส่วนจิตลักษณะที่นำไปสู่ความมีวินัย หมายถึง คุณลักษณะทางจิตที่ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อนำไปสู่การมีวินัยในตนเอง เช่น ความอดทน ความมีน้ำใจ

ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และคณะ (2539: 6) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง การตัดสินใจและเลือกทำด้วยความสมัครใจของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากความเคยชินที่ดี มีความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อหรือจริยธรรม ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อแก้ปัญหาส่วนรวม ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

กองวิจัยทางการศึกษา (2540: 22) ให้ความหมายไว้ว่า วินัยในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลตามแบบแผนกฎเกณฑ์ที่พึงประสงค์ของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541: 59) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้รางวัลตนเองเมื่อตนทำดีและลงโทษตนเองเมื่อทำชั่วซึ่งเป็นการควบคุมตนเองหรือความสามารถที่จะยับยั้งตัวเอง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2541: 163) กรมวิชาการ (2542: 21) และบริสเบน (Brisbane. 1994: 67) ได้ให้ความหมายไว้อย่างสอดคล้องกันว่า วินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อตกลงที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นมีความสุข โดยอาศัยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอให้รู้จักปฏิบัติตนและควบคุมตนเอง

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2541: 61) และเนลสัน (Nelson. 1993: 409) ได้สรุปความหมายของวินัยไว้อย่างสอดคล้องกันว่า วินัย หมายถึง กระบวนการ หรือผลของการควบคุม หรือการบังคับความต้องการ แรงกระตุ้นความปรารถนาหรือความสนใจ เพื่อให้เป็นไปตามอุดมคติ หรือให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพเชื่อถือได้ มีแบบแผนที่เหมาะสมที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2542: 60) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรมของบุคคลด้วยความสามารถของตนเองได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ โดยงดเว้นหรือระงับยับยั้งการกระทำอันไม่เหมาะสมและนำตนไปสู่การกระทำอันเหมาะสมยิ่งขึ้น

กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2544: 7) กล่าวว่า วินัย หมายถึง แนวทางความประพฤติ หรือระเบียบแบบแผนการปฏิบัติตนอันเป็นที่พึงประสงค์และเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้อง

ปรีชา ธรรมา (2545: 33) ให้ความหมายว่า วินัยแห่งตน (Self-Discipline) หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลด้วยความสามารถของตนเองได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ โดยงดเว้นหรือระงับยับยั้งการกระทำอันไม่เหมาะสมและนำตนไปสู่การกระทำอันเหมาะสมยิ่งขึ้น

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546: 56) และสุรพงษ์ ชูเดช (2542: 25) กล่าวว่า วินัยเป็นคุณลักษณะนิสัยและการควบคุมจิตใจของตนเองให้อยู่ในระเบียบของสังคมที่เป็นไปอย่างถูกต้อง มีเหตุผลและให้มีการฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

โคทม อารียา (2541: 94) ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง การเคารพกฎกติกาต่างๆ ที่มีการบังคับใช้

สำนักงานกำลังพลกรมตำรวจ (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า วินัยโดยทั่วไป หมายถึง การฝึกอบรม กาย วาจาและใจให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ตั้งามเพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย วินัยของแต่ละสังคมย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเป็นอยู่ของสังคมนั้นๆ

ชูชีพ เยาวพัฒน์ (2549: 211) ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง กรอบแห่งความประพฤติที่มีการบัญญัติขึ้นเพื่อใช้เป็นกฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติที่แสดงออกทางกายและความสำนึกทางจิตที่สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2541: 7, 9) ให้ความหมายไว้ ดังนี้ วินัยในพระไตรปิฎก หมายถึง อุบายสำหรับฝึกหัดกาย วาจา โดยที่วินัยเป็นเครื่องมือในการศึกษาอบรมในทางพุทธศาสนาจะมีบทลงโทษถ้าฝ่าฝืนผิดวินัย และมีรางวัลให้ถ้าปฏิบัติถูกต้อง วินัยเป็นสิ่งเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจ มี 3 ส่วน คือ

1. เกิดจากตณฺหา กล่าวได้ว่า การที่คนรักษาวินัยส่วนหนึ่งเพราะต้องการรางวัล และหลีกเลี่ยงการลงโทษ
2. เกิดจากศรัทธา นั่นคือ มีความเชื่อมั่นว่าระเบียบวินัยนั้นดีศรัทธาในแหล่งที่มาของวินัยหนึ่งในการบัญญัติวินัยนั้นทุกคนต้องเห็นชอบ วินัยนั้นจึงจะกลายเป็นวินัยในตนเอง
3. เกิดจากคุณธรรม นั่นคือ คุณสมบัติที่ดีในจิตใจถ้ามีคุณสมบัติที่ดีในจิตใจจะมีวินัยโดยไม่ต้องฝืนใจ

พระสมชาย สุานวุฑฺโฒ (2543: 72) ได้อธิบายไว้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความประพฤติทางร่างกาย วาจา ของคนในสังคม ให้เรียบร้อยตั้งตามแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกันจะได้อยู่ร่วมกันด้วยความสุขสบาย วินัยช่วยให้คนในสังคมห่างไกลจากความชั่วร้าย

กรมอาชีวศึกษา (2542: 14) ได้ให้ความหมายของวินัยว่า เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อตกลงต่างๆ ของสถาบัน การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับ การตรงต่อเวลาการรักษา มาตรฐานสมบัติและรักษาสิ่งแวดล้อม การเข้าร่วมกิจกรรมที่สถาบันกำหนดการปฏิบัติตนถูกต้องตามศีลธรรมอันดีงาม

กรรณิกา พิริยะจิตรา (2547: 108) ที่ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การดำเนินการใดๆ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาปฏิบัติอยู่ในระเบียบแบบแผนโดยการออกกฎระเบียบและลงโทษเพื่อให้บัณฑิตนักศึกษามีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง

มาลี จุฑา (2542: 281) ได้ให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ธรรมเนียมประเพณีของสถาบันตลอดจนคำสั่งสอนของอาจารย์และผู้มีอำนาจเกี่ยวข้อง

กรอุมา กิจขยัน (2547: 6) ได้อธิบายคำนิยามของวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์ หรือพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่มุ่งหวัง แม้ว่าจะมีสิ่งรบกวนภายนอก เช่น บุคคลอื่น หรือสิ่งรบกวนภายในตนเอง เช่น ความปรารถนามาเป็นอุปสรรคก็ตาม ก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มุ่งหวังไว้ เป็นต้น

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองให้อยู่ในระบบระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ คำสั่ง ขนบธรรมเนียมและประเพณี ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมแต่ละสังคม

### แนวคิดในการส่งเสริมความมีวินัยในตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีวินัยในตนเองไว้ ดังนี้ การอ่านต้องเริ่มที่ครอบครัว ซึ่งได้กล่าวถึงความมีระเบียบวินัยพอสรุปได้ว่า “ความมีระเบียบวินัยของสมาชิกในสังคมหรือประชาชนในชาติเป็นสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เยาว์วัย ทั้งจากสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุชา จันทรโธม และสุรางค์ จันทรโธม (2540: 11) ว่า “วินัยเป็นที่อยู่ในจิตใจ เป็นสิ่งที่ให้พร้อมที่จะทำตามระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์เป็นแนวทางยึดถือสำหรับบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากในสังคม ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ สังคมทุกระดับจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยอยู่ในสังคม” จะเห็นได้ว่าระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อสังคม จึงควรวางพื้นฐานด้านระเบียบวินัยกับบุคคลได้ตั้งแต่วัยเด็กเริ่มจากโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมและบุคลิกภาพของเด็กให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ สอดคล้องกับ ทรรศนียา กัลยาณมิตร (2543: 23) ได้เสนอไว้ว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญมากในการปลูกฝังความมีวินัย ครูไม่เป็นแต่เพียงผู้สอนให้นักเรียนปฏิบัติตามกติกาเท่านั้น แต่ครูจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎนั้น ด้วย

เกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2547: 72) ได้เสนอแนะไว้ว่า “วินัยที่จะปลูกฝังและควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นแก่คนในชาตินั้น ถ้าจะแยกออกแล้วเห็นว่ามันจะมีด้วยกัน 2 ส่วน คือ วินัยในตนเองและวินัยในส่วนรวม”

อบรม สนิบาต (2548: 93-95) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับครูในการสร้างระเบียบวินัยว่า ในการสร้างระเบียบให้แก่เด็กนั้นครูควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรสร้างวินัยตามพัฒนาการของเด็ก หมายความว่าครูควรจะต้องรู้จักเด็กเป็นรายบุคคล เข้าใจถึงสาเหตุที่เด็กแสดงออกมา ทั้งนี้เพราะเด็กย่อมประพฤติตัวไปตามประสบการณ์และความเจริญเติบโตทางวุฒิภาวะของตนในระยะหนึ่ง หน้าที่ของครู คือ พยายามสังเกตความต้องการของเด็ก

พยายามเข้าใจวิธีหาเหตุผลของเด็ก ช่วย引导孩子นำวิธีการที่สังคมเห็นชอบไปใช้ในการทำงานให้เสร็จ และชี้ให้เด็กเห็นจุดประสงค์ที่ดีของการทำงาน หรือชี้ให้เด็กเห็นประโยชน์ของวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปกว่าวิธีการที่เด็กใช้

2. ครูควรสร้างวินัยในสิ่งที่เด็กสามารถปฏิบัติได้ และเป็นประโยชน์จริงๆ ไม่ใช่เป็นแต่เพียงแนะนำอย่างเดียวเท่านั้น ครูต้องติดตามผลด้วย ฉะนั้นครูควรคำนึงวินัยที่ครูประสงค์จะให้เด็กมีขึ้นนั้น เด็กสามารถปฏิบัติจริงๆ ได้หรือไม่ เพราะถ้าเด็กไม่สามารถกระทำได้แล้วก็จะทำให้เด็กไม่สบายใจ และขัดแย้งคำสั่งของครู ซึ่งจะสร้างให้เด็กมีวินัยในตนเองได้ยาก

3. การสร้างวินัยที่ดี ครูควรพยายามหลีกเลี่ยงการตีเตือนโดยให้วิธียกยอหรือชมเชย จากการศึกษาค้นคว้าของนักจิตวิทยา เด็กจะเรียนได้ดีเมื่อครูยกยอ ชมเชย แต่ตรงกันข้าม ถ้าเด็กได้รับการเยาะเย้ยตีเตือนจะทำให้เด็กช้าลงกว่าเดิม เมื่อกล่าวถึงงานของเด็กในส่วนที่ทำได้ดีจะทำให้เด็กมีกำลังใจอันเป็นแรงทางตรงให้เด็กปฏิบัติงานนั้นได้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้นในการที่จะให้เด็กเกิดวินัยที่ดีนั้นครูควรจำไว้ว่า “เมื่อทำงานร่วมกับเด็กอย่าพยายามให้คำติเตือนผลงานของเด็ก

4. การสร้างวินัยที่ดีให้ นั้น ครูต้องมีสติอารมณ์ดี เยือกเย็น สุขุม ไม่เป็นคนโกรธง่าย หรือมีอารมณ์หงุดหงิด หรืออาจจะกล่าวว่า ความเกรี้ยวกราดไม่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในการสร้างวินัยที่ดี ฉะนั้นครูควรจำไว้ว่า การพูดจอย่างนุ่มนวล อย่างท่าทางเรียบง่าย ย่อมได้ผลดีกว่า

5. การไว้วางใจและนับถือสติปัญญาของคนอื่น เป็นหลักอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้มีวินัยที่ดี ตามธรรมชาติเด็กๆ ย่อมมีความสามารถและเจตคติในการคิดหาเหตุผลอยู่บ้างแล้ว ครูจึงควรแนะนำให้เขาให้ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มให้ดีขึ้น เท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กให้แสดงความคิดอย่างเต็มที่ อันเป็นวิธีที่จะปลูกฝังให้เด็กเกิดการบังคับตัวเองและควรควบคุมตัวเอง

6. การสร้างวินัยที่ดีให้ นั้นครูต้องเป็นกันเองกับเด็ก ห้องเรียนแต่ละห้องควรให้เด็กมีความรู้สึกว่าเป็นอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ครูต้องพยายามให้เด็กมีโอกาสแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด ครูพยายามชักนำให้เด็กแต่ละคนยอมสละความปรารถนาส่วนตัวเพื่อสวัสดิภาพของหมู่คณะ ครูเองก็วางตัวเป็นผู้รับฟังความทุกข์ร้อนของเด็ก และหาทางช่วยเหลือควรทำกิจกรรมร่วมกับเด็กในบางโอกาส เช่น ทางด้านกีฬา การรับประทานอาหารและโรงเรียนควรจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วย

7. ประชาธิปไตยย่อมมีรากฐานจากความเคารพนับถือ ความคิดเห็นซึ่งและกัน ไม่เลือกเพศ ชั้น วรรณะ และผิวพรรณ

สุโท เจริญสุข (2546: 69-70) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการสร้างระเบียบวินัยไว้ ดังนี้

1. ครูจะต้องเต็มใจและพร้อมช่วยเหลือเด็ก ยินดีให้คำแนะนำตักเตือนไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย และรู้วิธีการศึกษาเด็ก เข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลอย่างดี

2. จัดสภาพของโรงเรียน ห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน สะอาดเรียบร้อย มีอุปกรณ์ครบครัน
3. จัดวางระเบียบวินัยร่วมกันกับนักเรียนเสมอ ไม่ทำตามใจครูแต่ฝ่ายเดียว
4. จัดหาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามวุฒิภาวะ ความต้องการความสนใจของเด็ก
5. เปิดบริการและแนวซีในโรงเรียน เพื่อช่วยเด็กที่มีปัญหา
6. ครูจะต้องเป็นอย่างที่ดีของเด็กตลอดเวลา
7. ส่งเสริมให้เด็กหัดปกครองตนเองให้มากเท่าที่จะทำได้

การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างควมมีระเบียบวินัยให้เกิดแก่เยาวชนนั้นจะต้องคำนึงถึงวัยของเด็กว่ามีผลต่อวิธีการปลูกฝังเป็นอย่างมาก ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันต์ (2541: 207-209) กล่าวถึงหลักในการอบรมเด็กไว้ว่าเด็กทารกถึงอายุ 7 ขวบให้หลักหลบลึกไม่ให้โดยลงโทษทางกาย เด็กวัยนี้ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้ใหญ่ เด็กอายุ 10-12 ปีใช้หลักการแสวงหารางวัลและการชมเชย เด็กอายุ 13 ปี ขึ้นไป ใช้หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชอบเลียนแบบการกระทำซึ่งเป็นที่นิยมชมชอบของผู้อื่น ส่วนผู้ใหญ่เน้นใช้หลักการทำหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ของกลุ่ม กฎหมายและศาสนาในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกของสังคมจึงต้องใช้สติปัญญา อารมณ์ ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และสภาพแวดล้อมที่กว้างขวาง เป็นต้น

ควมมีระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะปลูกฝังและสร้างเสริมแก่เยาวชนของชาติ เพราะสภาพปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่ขาดระเบียบวินัย และไม่เคารพกฎหมายควมมีวินัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสังคมปัจจุบันเพราะสังคมปัจจุบันเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เป็นสังคมที่มีผลการกระทำต่างๆ ของสมาชิกในสังคมที่มีส่วนกระทบกระเทือนต่อบุคคลอื่นในสังคม ยกตัวอย่าง เช่นควมมีวินัยในการใช้รถใช้ถนน หากทุกคนได้ระลึกถึงกฎจราจรเป็นสิ่งสำคัญต่อความปลอดภัยของทุกคนที่ใช้ถนน การปฏิบัติตามกฎจราจรโดยเคร่งครัดยอมทำให้ทุกคนที่ใช้รถ ใช้ถนนมีความปลอดภัยซึ่งจะทำให้อุบัติเหตุบนท้องถนนลดลง เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า วินัยนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ สังคมมนุษย์จำเป็นต้องมีวินัยเพื่อทำให้เกิดระบบระเบียบซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสงบสุข และความเจริญก้าวหน้าแก่ชีวิตและสังคม ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงคำว่า “วินัย” จึงมักเข้าใจกันในทางลบว่าเป็นเครื่องบังคับควบคุม เป็นคำสั่งหรือเป็นระเบียบ จึงเป็นที่น่าเสียดายที่คนจำนวนมากคิดถึงวินัยในความหมายที่ควบคู่ไปกับการลงโทษดังจะเห็นได้จาก การวิจัยของ การ์เวย์ (Garvey, 1999) ซึ่งได้ศึกษาว่าพ่อแม่ปลูกฝังวินัยให้แก่เด็กจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งอย่างไร จากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ จำนวน 16 ครอบครัว พบว่า พ่อแม่ทุกครอบครัวคิดถึงคำว่า

วินัยควบคุมเกี่ยวกับการลงโทษ เนื่องจากมีประสบการณ์เรื่องวินัยจากการลงโทษและพ่อแม่ยังคงใช้การลงโทษในการสอนให้ลูกมีวินัย ในบางครอบครัวพ่อแม่พยายามหลีกเลี่ยงการลงโทษแบบที่พ่อแม่เองจำฝังใจ โดยเปลี่ยนเป็นการลงโทษแบบอื่นแทน มี 2 ครอบครัวเท่าที่ระลึกได้ว่าตนเองเคยได้รับการปลูกฝังวินัยด้วยคำชื่นชมที่ทำให้ตนประสบความสำเร็จในการเรียน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2549: 12-13) กล่าวว่า วินัยเป็นบัญญัติของมนุษย์ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามสมบัติ เป็นการจัดระเบียบความเป็นอยู่และการจัดระบบสังคมซึ่งแยกเป็นความหมาย 3 อย่าง คือ 1) การจัดระเบียบระบบก็เรียกว่าวินัย 2) ตัวระเบียบระบบหรือตัวกฎนั้นก็เรียกว่าวินัย 3) การฝึกคนให้ตั้งอยู่ในระบบระเบียบ ก็เรียกว่าวินัยธรรมชาติ และมีความมุ่งหมายเพื่อ “ธรรม” อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความชอบธรรม ความเป็นธรรม ความดีงามของสังคม ทั้งนี้พระธรรมปิฎก (2549: 8-12) ได้นำเสนอว่า วินัยที่แท้ในความหมายที่กว้าง คือ ระบบระเบียบทั้งหมดของชีวิตและสังคมมนุษย์ เป็นการจัดสรรโอกาสทำให้ชีวิตและสังคมมีระบบระเบียบ ไม่เป็นระบบ ก็จะสูญเสียโอกาสในการที่จะดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมของสังคมให้เป็นไปด้วยดี ตลอดจนทำให้การพัฒนาได้ผลดี ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ในระยะยาวจึงต้องมีวินัยเป็นฐานเพื่อให้มนุษย์สามารถนำศักยภาพของตนออกมาร่วมสร้างสรรค์สังคมอย่างได้ผล ถ้าชีวิตและสังคมขาดวินัยย่อมทำให้เกิดความวุ่นวายต่างๆ ในที่สุดก็จะสูญเสียโอกาสในการที่จะดำเนินชีวิต และทำกิจกรรมของสังคมให้เป็นไปด้วยดี วินัยเกิดขึ้นได้ต้องมีการอบรมและฝึกฝนเพราะวินัยเป็นนามธรรมที่เป็นความจริงได้จากการที่มนุษย์ยอมรับไม่ใช่ความจริงตามธรรมชาติ ทั้งนี้ Bloom (1956: 32-37) กล่าวว่า ช่วงวัยเด็กเป็นช่วงที่มีการพัฒนาวินัยได้มากที่สุด การปลูกฝังวินัยสำหรับเด็กต่อการทำผิด อีกทั้งช่วยให้เด็กอยู่ในมาตรฐานการยอมรับของสังคมและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขช่วยให้เด็กพัฒนาจิตสำนึก มโนธรรม หรือเสียจากภายในตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจและควบคุมพฤติกรรมด้วยตนเอง

สามารถสรุปได้ว่า การปลูกฝังวินัยให้กับเด็กจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการปลูกฝังในช่วงวัยเรียน เนื่องจากเป็นการบ่มเพาะเมล็ดพืชแห่งวัยในตัวเด็กตั้งแต่วัยเริ่มแรก เพื่อให้วินัยหยั่งรากลึกลงอย่างมั่นคงมากขึ้น การสร้างวินัยที่ดีที่สุดต้องอาศัยธรรมชาติของมนุษย์ ด้วยการเริ่มต้นจากการยอมรับว่ามนุษย์ส่วนใหญ่อยู่ด้วยความเคยชิน การสร้างวินัยจึงต้องทำให้วินัยเป็นพฤติกรรมที่เคยชิน โดยพยายามเอาพฤติกรรมที่ดีที่มีวินัยให้เด็กทำตั้งแต่เยาว์วัยหลังจากนั้นเมื่อเด็กทำบ่อยๆ และทำซ้ำๆ ก็จะเกิดความเคยชินและเป็นวิถีชีวิตในที่สุด

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อวินัยของนักศึกษา

#### ปัจจัยที่เกี่ยวกับเพศ

สังคมเป็นผู้กำหนดบทบาททางเพศให้เพศหญิงและเพศชายมีการกระทำที่พึงประสงค์ต่างกัน เฮอร์ลิค แบนดูรา กรูเซ็ค (Hurlock. 1984: 403; Bandura. 1986: 347; Grusec. 1988: 293)

มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงและเพศชายจะมีความแตกต่างกันทั้งทางโครงสร้างของร่างกาย อารมณ์ความต้องการทางสังคมมีความสนใจต่างกัน เพศเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการกระทำต่างๆ ที่บุคคลนั้นแสดงออกมาซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางชีวภาพและสภาพแวดล้อมความแตกต่างทางชีวภาพทำให้เกิดการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของแต่ละเพศ ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดบทบาทและบุคลิกภาพของหญิงและชาย เช่น บุตรสาวบิดามารดาจะเข้มงวดกวดขันในเรื่องระเบียบวินัยมากกว่าบุตรชาย นอกจากนี้ อารี พันธุ์มณี (2538: 38-39) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างในเรื่องต่างๆ ของเพศชายและหญิงนั้นวัฒนธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของหญิงและชายให้แตกต่างกัน เช่น บางวัฒนธรรมถือว่าชายเป็นช้างเท้าหน้าหญิงเป็นช้างเท้าหลังหรือชายเป็นผู้นำหญิงเป็นผู้ตาม เป็นต้น หรือในบางวัฒนธรรมเชื่อว่าผู้ชายต้องเข้มแข็งอดทนกว่าอ่อนแอไม่ได้ ผู้หญิงเป็นผู้ที่อ่อนแอมากกว่าหรือผู้ชายมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิงเพราะในบางตำแหน่งไม่เปิดให้ผู้หญิงทำงานในระดับสูง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างเพศ โดยมีเรื่องของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ชายและหญิงจึงมีความแตกต่างกัน ดังที่ กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ และคณะ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมทางการเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาพาณิชยกรรมของสถาบันศึกษาวิชาชีพเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาสาขาพาณิชยกรรมส่วนมากเป็นเพศหญิง พฤติกรรมในชั้นเรียนที่พบ คือ มีความตั้งใจเรียน ส่งงานตรงเวลาที่กำหนดเสมอ มีวินัยในการส่งงานตรงตามที่อาจารย์แต่ละวิชากำหนดเพราะนักศึกษาสาขาพาณิชยกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งธรรมชาติเพศหญิงจะมีความประพฤติที่เรียบร้อย อ่อนไหวและอ่อนโยนมากกว่าเพศชาย

สถิตาพร คำสด (2546: 124) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตชายมีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองด้านความเชื่อมั่นสูงกว่านิสิตหญิง เนื่องจากเพศชายจะถูกหล่อหลอมให้มีความกล้าและมีความเข้มแข็งมากกว่าเพศหญิง มีอิสระในการเป็นตัวของตัวเองทั้งทางด้านความคิดและการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นความอิสระที่แยกจากลักษณะความเป็นเพศหญิงอย่างสิ้นเชิง อันเป็นการส่งเสริมให้เพศชายมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าเพศหญิงที่ถูกหล่อหลอมให้มีความอ่อนน้อมเชื่อฟังคำสั่งสอนและปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคมเพราะการยอมรับหรือการปฏิเสธจากสังคมมีความหมายต่อเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับเพศมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้และบทบาทต่างๆ ของนิสิตนักศึกษาในการปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคม เพื่อให้ นิสิตนักศึกษาประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบ สามารถควบคุมตนเอง

ทั้งด้านอารมณ์ พฤติกรรมและผลของการกระทำรวมถึงข้อบังคับของสังคม สามารถดำรงชีวิตของตนให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขและพัฒนาสังคมต่อไปได้

### ปัจจัยที่เกี่ยวกับครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความสำคัญมากอีกสถาบันหนึ่งในการสร้างควมมีวินัยให้แก่เด็กนักเรียนโดยมีผู้ปกครองทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ปกป้องกฎ ระเบียบ แบบแผน รวมถึงการอบรมสั่งสอนให้เด็กนักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของครอบครัวดังที่กำหนดไว้ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในครอบครัวได้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งมีนักเรียนและนักวิจัยได้ให้ความเห็นไว้หลากหลาย เช่น ฮอฟแมน (Hoffman, 1976: 172) กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรัก ให้ความสำคัญแก่เด็ก ใช้เหตุผลโดยอธิบายถึงผลของการกระทำของเด็กที่มีต่อผู้อื่น และทำการลงโทษให้น้อยที่สุดผลที่ตามมาคือ เด็กเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ อดทนต่อสิ่งยั่วยวนใจ ยอมรับเมื่อกระทำผิด บิดา มารดาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านจริยธรรม วินัยและลักษณะที่พึงงามของเด็ก

โฮนิต และวิทท์เมอร์ (Honit; & Wittmer, 1991: 65, 76, 3) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า การให้อิสระในการทำสิ่งต่างๆ เคารพรับฟังความคิดเห็นและใช้เหตุผล จะช่วยส่งเสริมควมมีวินัยในตนเองแก่เด็ก ดังที่ สติดาพร คำสด (2546: 47) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมควมมีวินัยในตนเองของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวมีผลโดยตรงต่อการมีพฤติกรรมควมมีวินัยในตนเอง เพราะครอบครัวถือได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการในด้านต่างๆ ของเด็ก เป็นไปในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ จูไรักษ์ แสนวัง (2543: 36-37) ได้ศึกษาเรื่องสาเหตุการประพฤติผิดระเบียบวินัยของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักเรียน สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ได้สรุปด้านสภาพแวดล้อมทางครอบครัวว่าความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความสามัคคี บิดามารดาให้ความรักความห่วงใยอาทรในตัวลูก ให้การดูแลเอาใจใส่ อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางที่ดี ที่ถูกต้องแก่บุตร เป็นตัวอย่างที่ดียอมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายใน ครอบครัวทำให้ลูกเกิดความเคารพบิดา มารดา มีแต่ความสุขในการดำรงชีวิต เด็กยอมเจริญเติบโตขึ้นด้วยความเชื่อมั่น มองโลกในแง่ดี ในทางตรงข้ามครอบครัวที่บิดา มารดา ทะเลาะเบาะแว้ง ขาดความสามัคคีไม่รู้จักเสียสละและการให้อภัยซึ่งกันและกัน เด็กจะมีนิสัยก้าวร้าว พุดจาหยาบคาย ชอบการต่อสู้ การเอาชนะ หรือเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่บิดามารดาเป็นโรคจิต โรคประสาท จู้จี้ขี้บ่น เด็กก็จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นโรคหวาดระแวง ในครอบครัวที่บิดา มารดา เล่นการพนันหรือดื่มสุราเด็กก็จะเลียนแบบและติดเป็นนิสัยต่อไป ครอบครัวที่หย่าร้างแตกแยกไม่ได้อยู่ร่วมกัน เด็กจะมีนิสัยแข็งกระด้าง เป็นนักเลงหรืออหังพาลเพื่อชดเชยสิ่งที่ตนต้องการและไม่ได้รับ เด็กกำพร้าจะเป็นเด็กที่ขาดความรักความอบอุ่น ความมั่นคงใน

ชีวิต กล่าวคือ ครอบครัวที่มีสภาพการแตกแยกหรือบ้านแตกย่อมทำให้เด็กขาดที่พึ่งทางใจ ทำให้ไม่มีความสุข และเป็นเด็กที่ขาดวินัย

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ และคณะ (2541: 46) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาพาณิชยกรรมของสถาบันศึกษาวิชาชีพเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษามีวินัยในการส่งงานตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้สอน และการแต่งกายของนักศึกษาถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับตามที่สถาบันกำหนด ซึ่งมาจากสาเหตุที่นักศึกษาอาศัยอยู่กับบิดามารดา มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ได้รับการอบรมสั่งสอนในสิ่งที่ถูกต้อง จึงทำให้นักศึกษามีความรับผิดชอบและมีวินัย

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2539: 15) ได้ทำการศึกษาเรื่องวินัยในตนเองเพื่อการเตรียมสู่การทำงานและสังคม เป็นการทดลองเชิงภาคสนามศึกษาความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปลูกฝังวินัยในตนเองทางบ้านที่มีต่อคุณลักษณะวินัยในตนเองและศึกษาลักษณะทางชีวิตสังคมและรูปแบบการสร้างเสริมวินัยในตนเอง พบว่า หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการนิสิตที่ได้รับประสิทธิภาพการปลูกฝังวินัยจากทางบ้านมาก มีคุณลักษณะวินัยในตนเองสูงกว่านิสิตที่ได้รับประสิทธิภาพการปลูกฝังวินัยจากทางบ้านน้อย และกรรณา ศรีแสน (2548) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนใช้เหตุผลพึ่งตนเอง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูงและได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรนำตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษามาศึกษาเพิ่มอีก เช่น การสนับสนุนทางสังคม สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น เพราะตัวแปรเหล่านี้อาจจะมีผลต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษาที่แตกต่างกันได้สรุปได้ว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อวินัยของนิสิตนักศึกษาเป็นอย่างมาก แต่ละครอบครัวมีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นแบบเฉพาะของตนในการเสริมสร้าง อบรม ปลูกฝัง และถ่ายทอดวินัยที่พึงประสงค์แก่สมาชิกในครอบครัว ถ้าครอบครัวมีสภาพการขัดแย้ง ตลอดจนการขาดความรักความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวสภาพบ้านอยู่ในทำเลที่มีสิ่งยั่วยุและอาชญากรรมอาจทำให้เด็กประพฤติตามในสิ่งที่ผิดได้ ดังนั้น ครอบครัวจึงมีความสำคัญต่ออนาคตเด็กเป็นอย่างมาก

### **ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษา**

มีนักการศึกษาได้ให้ความเห็นไว้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างวินัยและพัฒนานิสิตนักศึกษาด้วย การที่จะทำให้นิสิตนักศึกษามีวินัยและพัฒนาได้ดีนั้นสถาบันจะต้องจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เสริมภาพแก่นิสิตนักศึกษาในการที่จะเลือกทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง

(สุพรรณ ตั้งสมรพงษ์. 2545: 2) และกรรณิกา พิริยะจิตรา (2547: 11) กล่าวว่า นักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่านต่างก็มีความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์มาก ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัย นิสิตนักศึกษา นั้น สภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาที่ไม่ดีมีอิทธิพลให้นิสิตนักศึกษากระทำผิดวินัย เช่น หอพักนิสิตนักศึกษาที่ขาดการเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่หอพักจะเป็นแหล่งมั่วสุมทางอบายมุข เช่น มีการดื่มสุรา เล่นการพนัน ก็จะเกิดการทะเลาะวิวาท หรือมีการทำลายทรัพย์สินของหอพัก การเล่นการพนันดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาการลักขโมยตามมา นอกจากนี้ กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2544: 11) กล่าวว่า การกระทำผิดวินัยของนักศึกษาเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในสถาบันการศึกษา ได้แก่ ห้องเรียน อาคารเรียน สนาม สถานที่พักผ่อน วัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมภายในที่สำคัญอีกอย่างมักจะเป็นต้นเหตุของปัญหาวินัยนักศึกษา ซึ่งไม่ได้รับการดูแลแก้ไขเท่าที่ควร ได้แก่ เจตคติและพฤติกรรมของผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับนักศึกษา ดังที่ เซาว์น มณีวงษ์ (ม.ป.ป.: 169-174) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาว่าเป็นปัจจัยอีกประการที่ทำให้ นิสิตนักศึกษากระทำผิดวินัย คือ

1. เกิดจากผู้สอนบางคนไม่ได้ให้ความรักความอบอุ่นแก่นิสิตนักศึกษา บางคนมุ่งเนื้อหาเกินไป บางคนใช้วิธีปกครองอย่างเคร่งครัดมากเกินไป

2. เกิดจากจำนวนนิสิตนักศึกษามีปริมาณมากเกินไปจนผู้สอนดูแลไม่ทั่วถึง เป็นไปในทำนองเดียวกับ สุชา จันทน์เอม (2544: 38) ที่กล่าวว่า ยังมีอาจารย์อีกเป็นจำนวนไม่น้อยที่มีการกระทำตนไม่เหมาะสมในการพัฒนาเยาวชน ไม่มีความสนใจในการค้นคว้าหาความรู้มาถ่ายทอดให้กับ นิสิต มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม เช่น แต่งกายไม่สุภาพ พูดจาไม่น่าเคารพนับถือและอื่นๆ ทำให้นิสิตนักศึกษาขาดความศรัทธา ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อตัวของนิสิต ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนจึงมีความสำคัญมาก และกรรณิกา ศรีแสน (2548: 76) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา พบว่า นักศึกษาที่มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูงมีความสัมพันธ์กับอาจารย์ดีกว่านักศึกษาที่มีพฤติกรรมวินัยในตนเองต่ำ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรทำการวิจัยที่มีการวัดพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษาจากแหล่งต่างๆ เช่น จากบิดา มารดา ผู้ปกครองอาจารย์ เพื่อน เป็นผู้ประเมิน หรือใช้การสังเกตหรือสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ให้มีความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของสถาบันศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการเรียนรู้ให้ เป็นไปตามกฎเกณฑ์และกฎระเบียบ ดังนั้น สถาบันการศึกษาที่มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน ตั้งใจและเอาใจใส่ในการเรียน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการเรียนและมีวินัยในตนเองย่อมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตนักศึกษาให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและวินัยในตนเอง

พฤติกรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลกระทำทั้งในทางที่ดี ไม่ดี ถูกผิด มีประโยชน์ ไม่มีประโยชน์ มีประสิทธิภาพ หรือสูญเปล่า (Flavell. 1994) พฤติกรรมเป็นที่เกี่ยวข้องกับวินัยในตนเองอย่างใกล้ชิด ครูที่ต้องการสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กจำเป็นต้องทำความเข้าใจพฤติกรรมของเด็กทั้งในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็ก พฤติกรรมที่นำไปสู่การมีวินัยในตนเองของเด็ก และมุมมองของครูต่อพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับของเด็ก เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติต่อเด็กได้อย่างเหมาะสม พฤติกรรมของเด็กเกี่ยวกับปัจจัยหลายประการ การรู้ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็กช่วยให้ครูเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น (Ausubel. 1960) ได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็ก ซึ่งเป็นผลจากธรรมชาติ และการเลี้ยงดู ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพัฒนาการ เด็กแต่ละวัยจะมีพฤติกรรมและความสามารถที่แตกต่างกัน ครูจำเป็นต้องรู้และตระหนักถึงพัฒนาการของเด็ก เพื่อที่จะเข้าใจว่าทำไมเด็กจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น และเพื่อให้การตั้งความคาดหวังต่อพฤติกรรมของเด็กเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เวลาและกำหนดการในแต่ละวัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียนมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของเด็กทั้งในเรื่องขนาดของเฟอร์นิเจอร์ที่ใช้ในการจัดแบ่งพื้นที่ ระดับของการจัดวางวัสดุอุปกรณ์วัสดุที่เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของเด็กจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เช่นกัน

2.2 การจัดเวลาให้เหมาะสมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ครูต้องจัดเวลาให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของเด็กอย่างรอบครอบ ทั้งเวลาในการทำกิจกรรม เกือบของและทำความสะอาด รับประทานอาหาร นอน เข้าห้องน้ำ รวมถึงรอยต่อระหว่างกิจกรรมด้วย ลำดับของกิจกรรมต่างๆ ควรมีความคงที่เพื่อให้เด็กคาดเดาได้ว่าจะต้องทำอะไรต่อไป

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้คน บรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เด็กจะรู้สึกไว้วางใจเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็ก เด็กกับเด็ก ครูกับพ่อแม่ และครูกับครูคนอื่นๆ ความสัมพันธ์เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็กทั้งสิ้น

2.4 สิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรม ได้แก่ สภาพอากาศ เสียง ลม แสง เหตุการณ์ในครอบครัว ความเจ็บป่วย รายการโทรทัศน์ ภาวะโภชนาการ เป็นต้น

3. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เด็กแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งไม่เหมือนคนอื่น เด็กแต่ละคนมีพื้นอารมณ์ ซึ่งเป็นแนวโน้มในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อม

รอบตัวที่ติดตัวเด็กมาตั้งแต่เกิด และยังคงอยู่แม้ว่าจะเข้าโรงเรียนแล้วก็ตาม การที่ครูรู้จักธรรมชาติหรือ อารมณ์ของเด็ก ทำให้สามารถตอบสนองต่อเด็กได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดความระมัดระวังที่จะ ไม่ตีตราเด็กอย่างไม่ยุติธรรมด้วย

4. ความต้องการด้านอารมณ์และสังคม เด็กๆ มีความต้องการความรัก และการเอาใจใส่ต้องรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ ต้องการเพื่อนและ ต้องการความรู้สึกปลอดภัย เด็กๆ จะแสดงออกเพื่อความต้องการในเรื่องเหล่านี้ ครูต้องช่วยให้เด็กรับมือ กับความรู้สึกเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

5. อิทธิพลของวัฒนธรรม เด็กถูกหล่อหลอมด้วยความเชื่อและวัฒนธรรมของครอบครัว เด็กจะแสดงพฤติกรรมตามที่ได้รับรู้ได้จากการเลี้ยงดูมา ครูต้องมีความละเอียดอ่อน มีความยืดหยุ่นและไม่ ตัดสินใจพฤติกรรมของเด็กอันเกิดจากวัฒนธรรมของครอบครัว

### แนวคิดการดำเนินงานวินัยนักศึกษา

#### วัตถุประสงค์ของวินัยนักศึกษา

ลำเนาวิ ขจรศิลป์ (2539: 95) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของงานวินัยนักศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความรู้และตระหนักในกฎ ระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคคลในสังคม
2. เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความเข้าใจสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนเข้าใจ และเคารพสิทธิของผู้อื่น
3. เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความเข้าใจตนเอง โดยเฉพาะลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรม เช่น อารมณ์ ค่านิยม และระดับคุณธรรม เป็นต้น
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรม เช่น อารมณ์ ค่านิยมและระดับคุณธรรม เป็นต้น
5. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรับผิดชอบตนเอง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีวินัย ในตนเอง เป็นพลเมืองที่ดี และมีส่วนร่วมเสริมสร้างและจรรโลงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม
6. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นระเบียบ เรียบร้อย ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา ตลอดจนการดำเนินงานของสถาบัน อุดมศึกษา

#### การพัฒนาวินัยในนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา

คณะกรรมการอนุกรรมการพัฒนานิสิตนอกชั้นเรียน (2552) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวินัย นักศึกษา คือ การสร้างพัฒนาการให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษาในหลายมิติประกอบ ได้แก่

1. การสร้างให้นักศึกษามีแบบประพจน์ที่เหมาะสมต่อการอยู่ร่วมกันที่ดีกับผู้อื่นในสังคม การให้นักศึกษาเรียนรู้การปฏิบัติตนภายใต้กรอบของกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่สถาบันกำหนด ตลอดจนกฎหมายบ้านเมือง การแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม อย่างเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
2. การพัฒนาให้นักศึกษาได้เรียนรู้กาลเทศะ หรือการแสดงออกซึ่งบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมในสถานะต่างๆ
3. การเรียนรู้ทักษะในการควบคุมตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติหรือไม่ประพฤติปฏิบัติ
4. การพัฒนาให้นักศึกษาได้ฝึกการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม
5. การฝึกการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

นอกจากนี้ได้กล่าวถึงการเกิดขึ้นของ “วินัย” ในตัวนักศึกษาไว้ว่าเกิดขึ้นจากการที่นักศึกษาได้รับการอบรม ปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาที่มีโอกาสปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ และจากการซึมซับ “แบบอย่างที่ดี” ที่มีในสถาบัน เช่น แบบอย่างจากอาจารย์แบบอย่างจากสถาบัน

ในส่วนเป้าหมายในการเสริมสร้างวินัยนักศึกษานั้น ควรมีดังต่อไปนี้ คือ

1. นักศึกษาสามารถทำสิ่งที่ถูกต้องดีงามได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการบังคับ
2. นักศึกษาคิดได้ด้วยตนเอง รู้กาลเทศะได้ด้วยตนเอง
3. นักศึกษาสามารถควบคุมตนเองได้ด้วยตนเอง ในการที่จะประพฤติ ปฏิบัติ

ในส่วนผลลัพธ์ที่พึงเกิดขึ้นแก่นักศึกษานั้น จากสรุปการสัมมนาของคณะอนุกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษานอกชั้นเรียน เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคกลางเพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติเรื่อง พัฒนานักศึกษาอย่างไร ให้ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปถึงผลลัพธ์ที่พึงเกิดขึ้นแก่นักศึกษาจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านวินัยนักศึกษา (คณะอนุกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษานอกชั้น. 2552) ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ปฏิบัติในการควบคุมตนเอง
2. ผลลัพธ์ด้านคุณธรรม ได้แก่ แสดงออกถึงการเคารพ กฎ กติกา ข้อบังคับ แสดงออกถึงความเกรงใจ แสดงออกถึงการไม่เบียดเบียนผู้อื่น แสดงออกถึงการพึ่งตนเอง แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถาบัน แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม และแสดงออกถึงการมีจิตอาสา
3. ผลลัพธ์ด้านเชาวน์ปัญญา ได้แก่ เข้าใจในธรรมชาติมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่ตนจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ รู้ได้ด้วยตนเองว่าสถานการณ์ใดควรจะทำประพจน์ปฏิบัติตนอย่างไร มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของกฎระเบียบ เห็นคุณค่าของชุด

นักศึกษา เห็นค่าของการปฏิบัติตนตามกฎ กติกา เห็นผลเสียจากการประพฤติผิดวินัย มีความเชื่อใน ประเด็นความมุ่งมั่น พากเพียร พยายาม สามารถแยกแยะได้ด้วยตนเอง ประเด็นควร/ไม่ควรเหมาะ/ ไม่เหมาะ สามารถยับยั้งชั่งใจที่จะประพฤติหรือไม่ประพฤติปฏิบัติ และการเห็นคุณค่าของเวลา

4. ผลลัพธ์ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้จักแสดงออกซึ่งท่าทีของตนใน สถานการณ์ต่างๆ รู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะนักศึกษา แสดงออกถึงการเคารพครู อาจารย์ รู้จักวางตัวที่เหมาะสมกับเพศตรงข้าม แสดงออกถึงการไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น สามารถปรับตัวในการอยู่ ร่วมกันกับผู้อื่น

5. ผลลัพธ์ด้านสื่อสาร ได้แก่ แสดงออกถึงการใช้คำพูดที่เหมาะสม

### หลักในการดำเนินการวินัยนักศึกษา

สำเนาฯ ขจรศิลป์ (2539) ได้ให้หลักการในการดำเนินงานวินัยนักศึกษาไว้ว่า ควรยึด หลักการ ดังนี้

1. หลักการศึกษา เนื่องจากงานวินัยนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้การศึกษา การดำเนินงานวินัยนักศึกษาจึงต้องยึดหลักการการศึกษา ดังนี้

1.1 การให้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับวินัยนักศึกษา เช่น รัฏฐ ระเบียบ ของสถาบันอุดมศึกษา รัฐิติ หน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

1.2 การส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาด้านคุณธรรม เพื่อให้ นักศึกษามีความรับผิดชอบ ชั่วดี และมีวินัยในตนเอง

1.3 การลงโทษทางวินัย ควรยึดหลักการลงโทษเพื่อการขัดเกลาพฤติกรรมที่ไม่ ถูกต้องเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเรียบร้อย การลงโทษตามหลักการดังกล่าว จึงเป็นการ ลงโทษที่ไม่ก่อความเสียหายต่ออนาคตของนักศึกษา นอกจากนั้น ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาด้านวินัย (Disciplinary Counseling) เพื่อช่วยให้นักศึกษาปรับพฤติกรรมของตนเองให้ถูกต้อง

1.4 การเตรียมตัวให้นักศึกษาเข้าใจในกระบวนการยุติธรรมให้สังคม เพื่อเป็นการ เตรียมนักศึกษา ให้ออกไปดำรงชีพให้สังคมอย่างราบรื่น และปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### 2. หลักการป้องกัน

การป้องกันปัญหาที่เกี่ยวกับวินัยนักศึกษา เป็นหลักการที่ได้รับความนิยมและ ใช้ทั่วไป โดยถือว่าการป้องกันปัญหามีความสำคัญและความจำเป็นเท่าๆ กับการแก้ไขปัญหา ในการ ดำเนินงานใดๆ ก็ตาม ถ้าได้มีการป้องกันปัญหาอย่างดีแล้ว ก็ย่อมเกิดปัญหาน้อย หรืออาจไม่เกิดปัญหา เลย การป้องกันปัญหาทางวินัยนักศึกษาควรดำเนินการในหลายวิธี จึงจะได้ผลดี สถาบันอุดมศึกษาจึง ควรดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

2.1 การปรับปรุงกฎ ระเบียบของสถาบันให้เหมาะสมกับสภาพสังคม

2.2 การให้ข้อมูลข่าวสาร สถาบันอุดมศึกษาควรปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และให้ข้อมูลข่าวสารแก่นักศึกษาเป็นประจำ ข้อมูลข่าวสารที่ต้องให้นักศึกษาทราบ ประกอบด้วย กฎระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา ปัญหาทางวินัยนักศึกษาของสถาบันที่นักศึกษาอาจกระทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เพื่อให้นักศึกษาทราบและหลีกเลี่ยงการกระทำผิด

2.3 ส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรมนักศึกษา กิจกรรมนักศึกษานอกจากเป็นเครื่องมือในการพัฒนานักศึกษาแล้ว ยังเป็นเครื่องมือป้องกันปัญหาทางวินัยอีกด้วย เนื่องจากการทำกิจกรรมนักศึกษาทุกประเภท เป็นการฝึกทักษะทางด้านสังคมเพราะนักศึกษาต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นจำนวนมาก การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการพัฒนาคุณธรรม เมื่อนักศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมแล้ว นักศึกษาย่อมไม่ประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านวินัย

2.4 การพัฒนานักศึกษาเพื่อส่งเสริมให้มีพัฒนาการที่ครบถ้วนทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย เอกลักษณะ และจริยธรรม เมื่อนักศึกษาได้พัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าวแล้ว นักศึกษาย่อมประพฤติปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านวินัยนักศึกษา

2.5 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของนักศึกษามีส่วนสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของนักศึกษามีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา พฤติกรรมที่ไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ของนักศึกษา อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีของสถาบันอุดมศึกษา

### 3. หลักการแก้ไข

เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับวินัยนักศึกษาเกิดขึ้น ก็จะต้องมีการแก้ไขปัญหา ซึ่งสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาฝ่าฝืนกฎ ระเบียบของสถาบันอุดมศึกษามี 3 ประการ

3.1 เกิดความผิดพลาดที่เกิดจากจิตประสาทของนักศึกษา

3.2 เกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจเป็นสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา หรือสภาพแวดล้อมของนักศึกษา

3.3 เกิดจากนักศึกษาไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้น เช่น ไม่ทราบกฎ ระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

### 4. หลักความยุติธรรม

ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษา ได้ดำเนินการโดยยึดหลักทั้ง 3 ประการแล้ว แต่เนื่องจากนักศึกษามีจำนวนมาก การประพฤติผิดวินัยของนักศึกษาคงเกิดขึ้นในการดำเนินการทางวินัยนั้นต้องให้ความยุติธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด

ประวิตร ชูศิลป์ (2545) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาวินัยนักศึกษาโดยเรียกแนวคิดนี้ว่า “วิธีการสร้างวินัยหรือจริยธรรมตามทฤษฎีแบบสามมิติ” โดยเสนอไว้ว่าการสร้างวินัยหรือสร้าง

จริยธรรม ถือว่าเป็นกระบวนการที่ต้องมีจุดหมายที่แน่ชัด และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องใน 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น อาศัยหลักการที่ว่า ถ้าต้องการให้คนมีวินัยหรือจริยธรรมในเรื่องใด ก็ต้องทำให้เกิด “ศรัทธา” โดยวิธีการทำค่านิยมให้กระจ่างชัด (Value Clarification) เป็นอันดับแรก เพื่อให้เขาเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นให้ได้ เช่น ในการปลูกฝังรักษาความสะอาดในสถาบันก็ต้องช่วยกันบอก ช่วยกันพูด หรือต้องรณรงค์ให้ทุกคนยอมรับให้ได้ว่า “ความสะอาด” เป็นของดีงามที่คนทั่วโลกเขายอมรับกันแล้วว่าเป็นของดีและจำเป็นสำหรับมนุษย์ในยุคปัจจุบันอย่างไร

ขั้นที่ 2 การสร้างแบบอย่างให้ดู (Modeling) โดยอาศัยกระบวนการหรือหลักการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) ตามหลักที่ว่า พฤติกรรมของคน เป็นผลมาจากการลอกเลียนพฤติกรรมในสังคม ในขั้นตอนนี้เป็นการให้สมาชิกทั้งหลายได้เรียนรู้ โดยการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พฤติกรรมแบบอย่างที่สร้างขึ้นให้ดู ซึ่งเป็นการใช้อิทธิพลของกลุ่มนั่นเอง และกลุ่มจะช่วยทำหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มด้วย

ขั้นที่ 3 การเสริมแรงให้ทำเป็นนิสัย การสร้างวินัยหรือจริยธรรมในขั้นตอนนี้ อาศัยหลักจิตวิทยาที่ว่า พฤติกรรมของคน เป็นผลของความสัมพันธ์ของสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ถ้าพฤติกรรมใดทำแล้ว ได้รับผลเป็นที่น่าพอใจ เช่น ได้รับคำชมเชย ยกย่อง สนใจ ก็จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก และในทางตรงกันข้าม หากพฤติกรรมใดทำแล้วได้รับผลอย่างไม่น่าพอใจ เช่น ถูกตำหนิ ถูกลงโทษ ก็จะมีแนวโน้มไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีก ซึ่งก็คือ กระบวนการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) โดยอาศัยการเสริมแรง ทั้งทางบวกและทางลบ มากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมาบ่อยๆ หรือ ถี่ขึ้น จนทำติดเป็นนิสัยนั่นเอง

### แนวทางการพัฒนาวินัยนักศึกษา

คณะกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษาออกชั้นเรียน (2552) ได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวินัยนักศึกษา สรุปได้ว่า สามารถดำเนินการในแนวทางดังต่อไปนี้

1. การสร้างวินัยในชั้นเรียน เช่น การฝึกให้นิสิตเข้าชั้นเรียนตรงเวลา การส่งงานตรงเวลา การแต่งกายที่ถูกระเบียบ โดยอาจจะกำหนดให้มีคะแนนพัฒนาการทางวินัยในกระบวนการเรียนการสอน

2. การสร้างวินัยนอกชั้นเรียน จะมุ่งเน้นไปในเรื่องการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถาบัน การลงโทษ ตัดคะแนน ความประพฤติ ภาคทัณฑ์ พักการเรียน การสร้างความภาคภูมิใจในสถาบัน การมองเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem)

3. การเสริมสร้างวินัยนักศึกษาด้วยการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน ด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทั้งหลายอยู่ได้ด้วยความสะดวก

4. การสร้างเสริมวินัย ด้วยการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษา ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ อานันท์ ปันยารชุน (2545) ได้กล่าวเสริมว่า ในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมนั้น วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ

4.1 เรียนรู้วิธีการปฏิบัติตนให้เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรม เช่น มีสัมมาคารวะ มีกิริยา มารยาทเรียบร้อย มีความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย รักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นต้น

4.2 เรียนรู้หลักปฏิบัติทางศาสนา หรือสิ่งอันควรเคารพในศาสนา

4.3 เรียนรู้เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยที่สำคัญบางอย่าง เช่น ความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อุดม มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบตระหนักในคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4.4 ต้องเรียนรู้ การพัฒนาให้เหตุผลเชิงจริยธรรม รู้จักหลักคุณธรรม ความถูกต้อง ความพอดี การทำดีได้ดี การทำชั่วได้ชั่ว การควบคุมอารมณ์ และความสามารถอดใจรอสิ่งที่ต้องได้ ฯลฯ

5. การสร้างมาตรฐานทางวินัย ได้แก่ การตัดคะแนนความประพฤติ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน ร้านค้าในพื้นที่ ตลอดจนการบังคับใช้ระเบียบสร้างความมั่นใจให้อาจารย์ในการตักเตือน สร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของอาจารย์กำกับดูแลด้านวินัยนักศึกษา

6. การสร้างแบบอย่างที่ดีของสถาบัน ได้แก่ การขอความร่วมมืออาจารย์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติ การใช้ชีวิต และกำหนดให้บริเวณมหาวิทยาลัยเป็นพื้นที่ปลอดบุหรี่ สุรา ยาเสพติด

7. การสร้างความตระหนักทางวินัย เช่น เตือนประเด็นทางวินัย ก่อนดำเนินกิจกรรม สร้างระบบร่วมด้วยช่วยกัน สอดส่องป้องกัน การเสริมสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนา พื้นฟู จัดโครงการคืนคนดีสู่สังคม

8. พัฒนาอาจารย์และบุคคล เช่น ปรับปรุงกระบวนการทัศน์อาจารย์ด้านการพัฒนา นักศึกษาสร้างองค์ความรู้ด้านการปลูกฝังวินัยนักศึกษา การแสวงหา Good Practice การจัดการการอาจารย์ในการปลูกฝังและพัฒนาการศึกษา

9. จากสรุปผลการสัมมนา เรื่อง พัฒนาวินัยอย่างไร ให้เหมาะสมกับวินัยนักศึกษา ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษาชั้นเรียน เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเขตภาคกลาง เพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติ (2551) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาวินัยนักศึกษาได้ว่า

9.1 สร้างแบบอย่างที่ดี คือ การปลูกฝังที่ดีที่สุด เป็นการปลูกฝังโดยไม่บอกด้วยการทำให้ดู อยู่ให้เห็น

9.2 แสดงให้เห็นชัดเจนถึงค่านิยมทางด้านวินัยของสถาบัน

9.3 ฝึกการพิจารณาหาเหตุผล

9.4 ต้องสร้างบรรยากาศส่งเสริมการมีวินัย

9.5 ต้องสร้างความมั่นใจให้นักศึกษาที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

9.6 ควรฝึกให้นักศึกษาควบคุมและกำกับดูแลตนเอง ฝึกตนให้อยู่ในครรลองของสังคม ฝึกให้รู้บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะนิสิตนักศึกษาและในฐานะพลเมืองดีให้ใช้เหตุผลทำไมควรปฏิบัติ ไม่ควรปฏิบัติ

### แนวทางการสร้างวินัยแก่นิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินงานเพื่อสร้างวินัยแก่นิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะพฤติกรรมการมีวินัยของนิสิตนักศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ สถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาใด ประเภทการศึกษาใดก็ตามต่างก็ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขให้สอดคล้องกับพื้นฐานความเป็นอยู่ วิถีชีวิต วัฒนธรรมและปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกาพิริยะจิตรา (2547: 20) ที่กล่าวไว้ ดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาต้องทำการฝึกให้นิสิตนักศึกษารู้จักความมีวินัยและความรับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรม
2. การฝึกอบรมต่างๆ รวมทั้งนันทนาการเพื่อเพิ่มความมีชีวิตที่สดใสช่วยนิสิตนักศึกษาให้ค้นพบ
3. ความมีวินัยและความรับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมนำมาประยุกต์ใช้กับตนเองได้
4. การให้ความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวกับวินัยนิสิตนักศึกษา เช่น นิสิตนักศึกษาจะต้องรู้จักระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา รู้สิทธิหน้าที่ของตนเองและของผู้อื่นตลอดจนรู้จักตนเอง โดยเฉพาะ
5. มีการส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเองทางด้านคุณธรรม ให้นักศึกษามีวินัยในตนเองและความรับผิดชอบชีวิตต่อการกร
6. การลงโทษไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่ออนาคตของนิสิตนักศึกษา

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2543: 17-18) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างวินัยให้นิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้

1. แนวทางการสร้างวินัยแก่นิสิตนักศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้และการพัฒนาตนเองเป็นการรู้จักมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองโดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่น่าเสริมสร้างให้เกิดผลดีแก่นิสิตนักศึกษา

2. การสร้างความตระหนักรู้ที่เสนอว่า “ปัญหาวินัยในสังคมเกิดขึ้นจากทุกคนในสังคม เมื่อคนเป็นหน่วยหนึ่งที่สำคัญของสังคม การแก้ปัญหาวินัยในสังคมจะสำเร็จถ้าทุกคนช่วยกันแก้ โดยเริ่มต้นที่การพัฒนาตัวเองและไม่ลืมที่จะคำนึงถึงผลกระทบที่ตนเองมีต่อสังคมเสมอ”

3. ความก้าวหน้าในการนำความรู้ต่างๆ ไปปรับใช้สังคมอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลังที่มีคุณภาพในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์วงจรสังคม และประเทศชาติต่อไป

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2542: 60-65) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างวินัย ดังนี้

1. มีเจตคติที่ดีกับนิสิตนักศึกษา การสอนวินัยต้องค่อยเป็นค่อยไป ใส่ใจและพยายาม สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนิสิตนักศึกษา ให้คำแนะนำชี้แจงถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ฝึกให้รู้จักบังคับตนเองอย่างมีเหตุผลใช้วิธีจูงใจให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติมากกว่าการบังคับ โดยคำนึงถึงความรู้สึกจิตใจของนิสิตนักศึกษาจากการสอนวินัยด้วยความรัก จะช่วยให้นิสิตนักศึกษามีความรู้สึกที่ดีกับการมีวินัย

2. จำเป็นต้องปลูกฝังความมีวินัย เนื่องจากการสร้างวินัยไม่ใช่การลงโทษ แต่การสร้างวินัยเกิดจากการสั่งสอนอย่างมีเหตุผลและจำเป็น คือ การสอนให้นิสิตรู้ขอบเขตของความประพฤติด้วยความตระหนักว่าอิสรภาพที่แท้จริง คือ อิสรภาพที่มีขอบเขต

3. สร้างให้นิสิตนักศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการติดตามให้ข้อมูลป้อนกลับ ชี้แนะ ไม่ว่าจะกล่าวให้เสียใจ และต้องประเมินให้นิสิตนักศึกษาได้เห็นถึงการพัฒนาพฤติกรรมของตนและสิ่งที่ควรต้องแก้ไข

4. ต้องให้การยกย่องชมเชยเมื่อนิสิตนักศึกษาได้กระทำหรือปฏิบัติดี

5. การฝึกวินัยต้องทำสม่ำเสมอ และมีขอบเขตเพื่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับ บรรเทา กิตติศักดิ์ (ม.ป.ป.: 182) ที่กล่าวถึงแนวทางการสร้างเสริมวินัยไว้ ดังนี้

5.1 ให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจระเบียบข้อบังคับว่าเหตุใดจึงต้องมีข้อบังคับไม่ใช่วิธีการห้ามหรือการใช้กำลังโดยไม่บอกเหตุผล

5.2 ชี้แจงให้นิสิตนักศึกษาได้เข้าใจประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีระเบียบวินัย

5.3 ระเบียบข้อบังคับเป็นสิ่งจำเป็นในหมู่คณะเป็นเกณฑ์ควบคุมมิให้มีการกระทำตามใจตนเองรู้ระเบียบข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา

5.4 ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับใดๆ ในสถานศึกษาจะต้องเกิดจากความต้องการของผู้เรียนมากกว่าผู้สอนอภิปรายร่วมกันในการวางกฎระเบียบเหล่านั้นสำหรับการปฏิบัติ

กาญจนา ศรีกาพิสินธุ์ (2544: 8) ได้กล่าวว่า ในการปลูกฝังหรือแนวทางการสร้างเสริม นิสิตนักศึกษาให้เป็นผู้มีวินัยนั้น มีข้อคิดหรือองค์ประกอบหลายประการที่สถาบันการศึกษาจะต้องให้ ความสำคัญ เช่น

1. ควรคำนึงถึงสิทธิและความรับผิดชอบของนิสิตนักศึกษาในการมีส่วนร่วม กับสถาบันการศึกษาในการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ตลอดจนการปกครองดูแลกันเองเพราะการที่นิสิต นักศึกษาได้รับการยอมรับให้ทำอะไร ได้ด้วยตนเองย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ อย่างแท้จริง
2. ควรมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนชี้แจงกฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดไว้สำหรับใช้ใน ห้องเรียนและในสถาบันการศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ควรมีการจัดระเบียบที่ดี มีการทำความเข้าใจกับนิสิตนักศึกษาในเรื่องการงานที่ นิสิตนักศึกษาต้องรับผิดชอบ ตลอดจนขอบเขตของการปฏิบัติตนตามมาตรฐานความประพฤติที่ตกลง กันไว้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามความมุ่งหวังของสถาบัน
4. ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนต้องมีความสม่ำเสมอในการรักษาระเบียบวินัยใน ชั้นเรียนและในสถาบันการศึกษาให้เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ด้วยความจริงใจและด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

ลอว์เรนซ์ (Lawrence. 1973) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างวินัยในตนเองว่ามีหลายวิธี พอสรุปได้ ดังนี้

1. หลักของการบูรณาการ การสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการในการพัฒนาและการเรียนรู้ การสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กจึงเป็นการปฏิบัติที่บูรณาการ กับการใช้ชีวิต ไม่ใช่กิจกรรมหรือการฝึกทักษะที่แยกต่างหากจากชีวิตประจำวันของเด็ก
2. หลักของการยอมรับนับถือ การสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กอยู่บนพื้นฐานของ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งจะต้องยอมรับในศักดิ์ศรีและความเป็นองค์รวมของมนุษย์ ครูต้องสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก มีความใส่ใจต่อเด็ก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กทำให้เด็กเกิด ความไว้วางใจในตัวเอง และทำให้เด็กรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม การที่เด็ก และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้ครูเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ ของเด็กซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ด้าน สังคมของเด็ก
3. หลักของเสรีภาพในการนำตนเอง การสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็ก ครูต้องส่งเสริม ให้เด็กได้พัฒนาการควบคุมตนเอง ด้วยวิถีทางที่ทั้งครูและเด็กรู้สึกดีต่อตนเอง การที่ครูช่วยให้เด็ก เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ฟังตนเองได้ ริเริ่มได้อย่างอิสระ ทำให้เด็กมีวินัยในตนเองเพราะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีจุดมุ่งหมายและควบคุมตนเองได้

4. หลักของการสร้างความเคยชิน การฝึกวินัยที่ดีที่สุดต้องอาศัยธรรมชาติของมนุษย์ ต้องเริ่มจากการยอมรับว่ามนุษย์ส่วนใหญ่อยู่ด้วยด้วยความเคยชิน การสร้างวินัยจึงต้องทำให้วินัยเป็นพฤติกรรมที่เคยชิน โดยพยายามเอาพฤติกรรมที่ดี ที่มีวัยให้เด็กทำเป็นครั้งแรกก่อน หลังจากนั้นเมื่อทำบ่อยๆ และทำซ้ำๆ ก็จะทำให้เกิดความเคยชิน และเป็นวิถีชีวิตในที่สุด (พระธรรมปิฎก. 2538: 18-22) การสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็ก คุณต้องช่วยให้เด็กลดพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับประกอบกับการช่วยให้เด็กรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม แล้วสนับสนุนให้เด็กแสดงพฤติกรรมที่ดีซ้ำๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยในที่สุด

5. หลักของความร่วมมือ การสร้างวินัยในตนเองให้แก่เด็กเกิดจากการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้ใหญ่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งการทำงานเป็นทีมระหว่างครู ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ และการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับพ่อแม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกับพ่อแม่ คุณต้องทำให้พ่อแม่รู้สึกสบายใจในการสื่อสารกับครู เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาเด็ก การทำงานร่วมกับระหว่างผู้ใหญ่ ที่ให้เด็กรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสังคม และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

กล่าวสรุปได้ว่า แนวทางการสร้างวินัยให้นิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดผลดีแก่นิสิตนักศึกษา ผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมช่วยในการกำหนด การปลูกฝังร่วมมือกันสร้างเสริมวินัยและปลูกจิตสำนึกสร้างคนดีให้สังคม

### วินัยนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน

สถาบันอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญเรื่องของวินัยนักศึกษาเป็นอย่างมากในการส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีวินัยในตนเอง และเป็นการพัฒนา นิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม สถาบันอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญเรื่องของวินัยนักศึกษาเป็นอย่างมากในการส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีวินัยในตนเอง กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ (2544: 7) กล่าวว่า ปัจจุบันปัญหาวินัยของนิสิตนักศึกษาได้เพิ่มความหนักใจให้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครองของนักศึกษามากยิ่งขึ้น โดยมีตั้งแต่เรื่องเล็กน้อยไปจนถึงเรื่องใหญ่ที่น่าเป็นห่วงและน่าตกใจ เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การหนีเรียน การแต่งตัวไม่สุภาพ การแสดงท่าที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ต่างๆ ตลอดจนการแสดงความรักต่อกันระหว่างนักศึกษาหญิงชายในลักษณะที่ไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตามวิธีป้องกันแก้ไข ปัญหาวินัยในปัจจุบันนี้ก็คงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้สำเร็จได้เพราะนิสิตนักศึกษาในปัจจุบันนี้ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสังคมสมัยใหม่การติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วทางโทรทัศน์ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ การขาดการดูแลอย่างอบอุ่นจากบิดา มารดา ความเสื่อมโทรมของบริเวณเมืองชั้นในของเมืองขนาดใหญ่ การเพิ่มจำนวนการค้ายาเสพติดและสถานเริงรมย์ การเพิ่มจำนวนบิดา มารดา ที่ต้องออกจากบ้านไปทำมาหากินนอกบ้านและต่างประเทศ ค่านิยมการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในเมืองหลวงที่เต็มไปด้วยอันตราย การอพยพเข้าสู่เมืองใหญ่ของคนหนุ่มสาวชนบทเพื่อการอยู่อาศัยของประชาชน

ส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งมีชีวิตที่ขาดแคลนในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ตลอดจนสุขภาพอนามัย ฯลฯ สภาพความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ดังกล่าวมีผลกระทบไปถึงสภาพความเป็นอยู่และชีวิตจิตใจของเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ ตลอดไปจนถึงการอบรมสั่งสอนให้ประสบผลสำเร็จในทางวิชาการและพัฒนาบุคลิกภาพแก่เยาวชนอีกด้วย

ธีระพร วีระถาวร (2550: ออนไลน์) กล่าวว่า วัยรุ่นไทยเริ่มมีความไม่เป็นระเบียบมากขึ้น โดยมีการแต่งกายในชุดเครื่องแบบที่ไม่เหมาะสมและไม่ถูกต้องตามระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการแต่งกาย ซึ่งเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานที่บ่งบอกถึงความเจริญทางจิตใจของคนในสังคม นิสิตนักศึกษาไม่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไร คือ เครื่องแบบและอะไร คือ แฟชั่นรวมถึงการพูดจาในที่สาธารณะของ นิสิตบางคนก็ใช้คำพูดไม่สุภาพ หรือคำหยาบต่างๆ

สรุปได้ว่า วินัยเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับนิสิตนักศึกษาทุกคน ปัจจุบันนี้นิสิตนักศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญถึงปัญหาวินัยเท่าที่ควร จะเห็นได้จากสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา และจำนวนนักศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการแก้ปัญหาวินัยนิสิตนักศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครองของนักศึกษาต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาวินัยเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถาบันต่อไป

### บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการเสริมสร้างวินัยให้นิสิตนักศึกษา

บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างวินัยแก่นิสิตนักศึกษาได้รับการคาดหวังจากบุคคลทุกฝ่าย เช่น นักการศึกษา นักการเมือง และผู้ปกครอง ทั้งนี้เพราะทุกฝ่ายมุ่งหวังว่าสถาบันอุดมศึกษา ไม่เพียงมีบทบาทในการสร้างเสริมวินัยและวิชาการแก่นิสิตนักศึกษาเท่านั้น แต่จะมุ่งพัฒนาให้นิสิตเป็นผู้มีระเบียบวินัยอันดีงามตามอุดมการณ์ของชาติเพื่อเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นกำลังสำคัญที่มีคุณภาพของชาติต่อไป สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่หลัก คือ การสอนวิชาการและวิชาชีพผลิตบุคคลากรด้านต่างๆ ทำการวิจัยค้นคว้า บริการทางวิชาการและส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังพัฒนาบัณฑิตให้มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักการที่สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษารวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งนักการศึกษาและนักวิจัยได้สรุปบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการเสริมสร้างวินัยให้นิสิตนักศึกษาไว้ ดังนี้

กรรณิกา พิริยะจิตรา (2547: 108) กล่าวไว้ว่า

1. สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของวินัยนักศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ การให้นักศึกษาประพฤติตามกฎระเบียบ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีวินัย เป็นพลเมืองดี เคารพสิทธิของผู้อื่น เข้าใจตนเอง โดยเฉพาะที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เช่น อารมณ์ ค่านิยม และระดับคุณธรรม

2. เสริมสร้างและจรรโลงความเป็นระเบียบของสังคม ตลอดจนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา เอกวิทย์ ณ ถลาง (2541: 71-74) ได้กล่าวว่า ในแต่ละสถาบันวิชาชีพจะมีวัฒนธรรมของแต่ละสถาบัน เช่น วิชาชีพครู อาจารย์ วินัยที่ยิ่งใหญ่ คือ การทำตนให้เป็นที่เคารพนับถือของลูกศิษย์ นอกจากนี้ยังต้องเสริมสร้างวินัยให้นักศึกษาอยู่ในวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ด้วย เช่น

2.1 การเสริมสร้างควมมีวินัยของสถาบันการศึกษา เป็นไปเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาจะมีได้มุ่งไปที่การสร้างความรู้เพียงอย่างเดียว

2.2 ควรที่จะมุ่งที่ความประพฤติด้วย และส่งเสริมควมมีวินัยประชาธิปไตยโดยวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตยและควมมีวินัย

กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2544: 7) และปรีชา ธรรมมา (2545: 37-38) ได้กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกันว่าในทางจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญถึงแนวทางการปลูกฝังหรือสร้างเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้มีวินัยในตนเองโดยมีข้อคิดหรือองค์ประกอบหลายประการที่สถาบันต้องให้ความสำคัญ เช่น

1. ให้คำนึงถึงสิทธิและความรับผิดชอบของนักศึกษาในการมีส่วนร่วมกับการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ และให้ปกครองดูแลกันเอง ซึ่งการที่นิสิตได้รับการยอมรับให้ทำอะไรกันเองก็ย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี

2. กฎระเบียบที่กำหนดขึ้นใช้บังคับต้องมีเหตุผลเพียงพอและกำหนดขึ้นเท่าที่ที่มีความจำเป็นเพื่อให้การทำกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันดำเนินไปได้ด้วยดีถ้ามากไปจะทำให้ให้นักศึกษารู้สึกว่าถูกบังคับหรือขาดเสรีภาพและจะทำให้เกิดความยุ่งยากเมื่อนำไปใช้บังคับ

3. ควรมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้สำหรับใช้ในห้องเรียนและในสถาบันอยู่เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ผู้สอนต้องทำการวางแผนดำเนินการสอนและมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมและน่าสนใจสำหรับนักศึกษาทุกคน

5. ควรมีการจัดระเบียบ มีการทำความเข้าใจกับนักศึกษาในเรื่องงานที่นิสิตได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติตนตามมาตรฐานความประพฤติที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามความมุ่งหวังของผู้สอนและสถาบัน

กรรณา ศรีแสน (2548: 79) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักศึกษาจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนและจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการมีวินัยในตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษา

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะมีการปลูกฝัง พัฒนาและส่งเสริมนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีปัจจัยดังกล่าว โดยการสอดแทรกเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะนอกจากนี้ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการส่งเสริมและพัฒนาจิตลักษณะเพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษามีพฤติกรรมวินัยในตนเองมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ ดังนั้น การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาและควรยึดหลักที่สำคัญ เช่น หลักการศึกษา หลักการแก้ไข และหลักความยุติธรรม พิจารณาความผิดและลงโทษอย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นพลังสำคัญของสังคม การเสริมสร้างวินัยแก่นิสิตนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะช่วยให้ นิสิต นักศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองรวมถึงสังคมด้วย

### **แนวทางการเสริมสร้างวินัย**

การสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับบุคคลในสังคมไทย สามารถดำเนินการได้หลายกรณีขึ้นอยู่กับลักษณะวินัยและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเสริมสร้าง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2537: 17-18) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างวินัยอย่างกว้างๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ดังนี้

#### **1. กลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชน**

1.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปกครองเด็กและเยาวชน ตระหนักเห็นความสำคัญในคุณค่าของการมีวินัย

1.2 รณรงค์ให้สถาบันครอบครัว ตระหนักในบทบาทที่มีต่อการเสริมสร้างวินัยที่พึงประสงค์ให้แก่สมาชิกในครอบครัว

1.3 สนับสนุนและกระตุ้นให้สถาบันครอบครัวหรือผู้ปกครองมีการอบรมถ่ายทอดวินัยพึงประสงค์แก่สมาชิกผู้เยาว์ในครอบครัว

1.4 รณรงค์การเสริมสร้างวินัยที่พึงประสงค์ให้แก่เด็กและเยาวชนโดยผ่านทางสื่อมวลชน

1.5 ให้มีการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับวินัยที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการตามวัยต่างๆ ของเด็กและเยาวชน

#### **2. กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชน**

2.1 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบของหน่วยงานบางระการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

2.2 ประสานกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีการดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของหน่วยงานองค์กรนั้นๆ

2.3 กระตุ้น สนับสนุนให้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนกำหนดเลือกระเบียบวินัยบางประการเพื่อปฏิบัติโดยให้มีลักษณะเด่นเฉพาะตัวของหน่วยงาน องค์กร นั้นๆ

2.4 จัดให้มีการยกย่องผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหน่วยงาน องค์กรให้ปรากฏเป็นที่รับรู้ต่อสาธารณชน

2.5 ควบคุมดูแลให้บุคลากรมีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

### 3. กลุ่มเป้าหมายประชาชนทั่วไป

3.1 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนประเพณีของสังคม

3.2 จัดให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยดูแลให้ประชาชนทั่วไปปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนประเพณีอย่างจริงจัง

3.3 กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รักษากฎหมายดำเนินการใช้กฎหมายและปฏิบัติตามระเบียบอย่างจริงจัง

3.5 ประกาศยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นที่ประจักษ์และปรากฏต่อสาธารณชน

3.6 รณรงค์การเสริมสร้างวินัยที่พึงประสงค์ให้แก่ประชาชนทั่วไปโดยผ่านทางสื่อมวลชน

การเสริมสร้างวินัยของคนในชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางไว้หลากหลายพอสรุปได้ดังนี้ (ฉันทนา ภาคบังกช; และคณะ. 2539: 37-38)

1. ควรเริ่มต้นส่งเสริมวินัยจากเรื่องที่ย่ายในชีวิตประจำวันก่อน แล้วทำการปลูกฝังและฝึกวินัยของหมู่คณะ วินัยของชุมชน และวินัยของคนในชาติ โดยขั้นแรกวินัยจะอยู่ในลักษณะฝึกเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เกิดเป็นความเคยชินที่ดีในการปฏิบัติตามวินัย

2. ควรลดการชี้แนะ บังคับ สั่งสอน และอบรมลง เพราะวินัยที่เกิดจากการบังคับควบคุมจากภายนอกมักไม่ถาวร พยายามสร้างวินัยในตนเอง โดยส่งเสริมให้เด็กรู้จักคิดตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. ควรรณรงค์ให้มีการส่งเสริมวินัยในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง โดยใช้สื่อต่างๆ ผ่านสื่อมวลชน เช่น ให้เข้าใจถึงความมีวินัย ประชาสัมพันธ์เรื่องวินัย

4. บุคคลทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นบิดามารดา ครูอาจารย์ เจ้านาย เป็นต้น ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความมีวินัย

5. สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองและการปกครอง สื่อมวลชน องค์กรอิสระ ควรมีส่วนช่วยในการกำหนดวินัย การปลูกฝังวินัย และร่วมมือกันเสริมสร้างวินัย โดยที่รัฐต้องให้ความสนใจในเรื่องวินัยอย่างจริงจัง และดำเนินการทันทีและควรแทรกเรื่องความมีวินัยในทุกกิจกรรม เช่น กีฬา วัฒนธรรม เป็นต้น

6. การกำหนดวินัยควรปรับให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเป็นธรรม และคำนึงถึงรากฐานของความเป็นไทย

7. ควรนำผลการวิจัยมาช่วยในการเสริมสร้างวินัย

การฝึกเด็กให้มีวินัยในตนเองเป็นการเสริมสร้างเด็กให้เป็นคนรับผิดชอบ รู้จักบังคับใจตนเอง ตรงต่อเวลา ไม่เอาเปรียบหมุ่คณะ ทำตามหน้าที่โดยไม่มีใครบีบบังคับ หากเด็กได้รับการฝึกวินัยในตนเองนี้แล้ว จะไม่ยากที่จะเป็นผู้มีวินัยต่อผู้อื่น ซึ่งการสร้างควมมีวินัยให้กับเด็ก เริ่มต้นมาตั้งแต่แรกเกิดด้วยการเรียนรู้และซึมซับจากการปฏิบัติของพ่อแม่ ผู้ปกครอง เด็กสามารถพัฒนาวินัยได้ดีถ้า (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2542: 61)

1. ได้รับการตอบสนองของความต้อการให้รู้สึกสบาย พอใจ และมีความสุขจากพ่อแม่ เมื่อหิวมีคนป้อน เมื่อร้อนมีคนอาบน้ำ เป็นต้น

2. ได้รับการอบรมสั่งสอนให้ได้รับรู้ต่อการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมตามกระบวนการของสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม การควบคุมบังคับตนเอง

3. การเห็นแบบอย่างที่ดีจากพ่อแม่ ผู้เลี้ยงดู การผ่านกระบวนการเรียนรู้เหล่านี้จะทำให้เด็กพัฒนาตนเอง เป็นผู้มีวินัยทั้งที่เป็นวินัยในตนเองและวินัยต่อผู้อื่น

## ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

### ลักษณะของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งว่า พฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนและประชาชนไทยอายุ 6-60 ปี จำนวนรวมหลายพันคน ซึ่งเป็นผลการวิจัยในประเทศในช่วง 20 ปี

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ดอกและผลไม้ของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนานี้ มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สาเหตุจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) เหตุผล

เชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ หรือสถานการณ์นั้น) ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้อจริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ 1) สติปัญญา 2) ประสบการณ์ทางสังคม และ 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้อก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนี้บุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบายทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวด้วยแล้ว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528: 3)

แต่เดิมนั้น ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ได้แสดงถึงสาเหตุทางจิตใจที่ลำต้นเพียง 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมทางจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526: 3) แต่ต่อมาได้นำผลวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมทางด้านการงาน อาชีพ และพฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัยมาประกอบด้วย จึงได้เพิ่มพฤติกรรมของคนเก่งเข้ามาเป็นดอกผลรวมกับพฤติกรรมของคนดี และได้เพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของคนที่มีพฤติกรรมชนิดดังกล่าวข้างบนนี้ เข้าที่ลำต้นของต้นไม้อจริยธรรม รวมเป็น 5 ด้าน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528: 3) จึงทำให้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของคนไทยนี้มีลักษณะที่กว้างขวางครอบคลุมพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของคนไทยของด้านที่สำคัญได้ครบถ้วน

โดยสรุป ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยนี้ แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้าน กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ทฤษฎีนี้มีสังกับ (หรือมโนทัศน์) 9 ด้านด้วยกัน

### **จุดกำเนิดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย**

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย เกิดจากการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี จำนวนหลายสิบเรื่อง เป็นคนไทยที่ถูกศึกษารวมหลายพันคนทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด การประมวลผลการวิจัยทางด้านนี้ได้ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2523 (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526: 5)

ทฤษฎีที่ปรากฏในรูปของต้นไม้จริยธรรม ผู้เขียนได้นำเสนอเป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ “ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน” (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2556: 5) และต่อมาได้นำไปใช้และขยายขึ้นอีก

### พื้นฐานทางวิชาการของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัยและเข้ามาตรฐานใน 2 ด้าน คือ ในการวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์สาเหตุทางด้านจิตใจของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทยนั้น การวิจัยที่นำมาใช้ส่วนใหญ่จะยึดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactions Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ก้าวหน้าที่สุดในปัจจุบันของวิชาการทางจิตวิทยา ในรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ได้มีการนำเอาสาเหตุภายในด้วย โดยได้วิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะบางประการของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือสถานการณ์ที่คล้ายกัน แต่ยังมีพฤติกรรมที่แตกต่าง ว่ายอมมีสาเหตุที่สำคัญจากจิตใจ เช่น จิตลักษณะเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจ คุณธรรมค่านิยมต่างๆ ตลอดจนสติปัญญาและสุขภาพจิตที่ต่างกัน ในการวิจัยที่เข้ามาตรฐานเหล่านี้ จึงต้องมีการเลือกผู้ถูกศึกษาในกลุ่มเปรียบเทียบต่างๆ ซึ่งมีพฤติกรรมจึงมีการเลือกผู้ถูกศึกษาในกลุ่มเปรียบเทียบต่างๆ ซึ่งมีพฤติกรรมจึงต้องมีการเลือกผู้ถูกศึกษาในกลุ่มเปรียบเทียบต่างๆ ซึ่งมีพฤติกรรมหนึ่งในปริมาณต่างๆ ต่างกัน ให้กลุ่มเหล่านี้มีความเท่าเทียมกันทางด้านสถานการณ์ และลักษณะทางชีวิตสังคมที่ศึกษาอยู่เสียก่อน ดังตัวอย่างในการวิจัยนิสิตที่อาสาพัฒนาชนบท (วิเชียร รักการ. 2522) ก็ต้องศึกษาเปรียบเทียบจิตลักษณะของเกษตรกรที่มีที่ดินที่ปลูกพืชพันธุ์ได้ และได้อาศัยอยู่ในหมู่บ้านเดียวกันมาเป็นเวลานานเท่าเทียมกัน แต่มีการปลูกมันฝรั่งพันธุ์ใหม่ในความถี่ที่ต่างกัน เป็นต้น

ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นี้จะต้องมีการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำกับลักษณะของสถานการณ์ที่พฤติกรรมนั้นปรากฏ โดยอาจจะศึกษาได้ใน 2 วิธี คือ วิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติ และวิธีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ในรูปของจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้กระทำนั้น เช่น ทศนคติต่อสถานการณ์นั้น การรับรู้หรือการเห็นความสำคัญของสถานการณ์นั้น การให้ความหมายแก่สถานการณ์นั้น ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่แตกต่างกันไปได้มากในแต่ละบุคคลที่ถูกศึกษา ทั้งๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกัน การวิจัยบุคคลที่ถูกศึกษา ทั้งๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกัน การวิจัยที่นำมาใช้เป็นหลักในการสร้างทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ถ้าเป็นการวิจัยเชิงทดลองก็จะใช้การศึกษาการปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติวิเคราะห์ เช่น การวิจัยพฤติกรรมซื่อสัตย์ของวัยรุ่นไทยที่มีจิตลักษณะบางประการต่างกัน สถานการณ์ที่มีตัวรูปแบบที่ดี และสถานการณ์ยั่วเยว (เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. 2519) ถ้าเป็นการวิจัยประเภทการศึกษาภาคสนาม จะมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวในรูปของจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ เช่น การรับรู้ว่าจะประสบความสำเร็จในการปลูกมันฝรั่งพันธุ์ใหม่ (นพนธ์ สัมมนา. 2523) เจตคติต่อการควบคุมการรับซื้อของ

ผู้ปกครอง กับพฤติกรรมการรับสื่อของเยาวชนไทยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; อรพินทร์ ชุชม; และสุภาพร ลอยด์. 2529) เป็นต้น ฉะนั้นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมจึงมีพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัยและเข้ามาตรฐาน

ส่วนความทันสมัยของวิชาการของทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมสำหรับคนไทย ในอีกด้านหนึ่งที่สำคัญมาก เช่น การเลือกจิตลักษณะ 8 ประการที่ปรากฏที่ลำดับและราก มาจากจิตลักษณะที่มีความสำคัญและเป็นจิตลักษณะที่เพิ่งมีผู้ศึกษาไว้ใหม่ในระยะหลังในวงวิชาการทางจิตวิทยาสากล เช่น การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ความสามารถควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น จะเห็นความสามารถควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น และเห็นความสามารถควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมสำหรับคนไทยนี้ สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีของนักจิตวิทยาคนสำคัญในต่างประเทศด้วย จึงทำให้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมนี้มีความกว้างขวางและครอบคลุมทั้งทางด้านสาเหตุของพฤติกรรม และทางด้านพัฒนาการของจิตลักษณะแต่ละชนิด และการเรียนรู้พฤติกรรมด้วย ฉะนั้นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมสำหรับคนไทยจึงมีลักษณะเหมือนร่มใหญ่ ที่ครอบคลุมทฤษฎีอื่นๆ อีกหลายทฤษฎี ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันทางวิชาการ และประยุกต์ให้เกิดประสิทธิผลที่สูงยิ่งขึ้นได้

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย เมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีก็ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาหลักฐานใหม่ๆ มาเพิ่มเติมในทฤษฎีนี้ อีกต่อๆ มา เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526: 16-19) โดยพบว่า คนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูง เหมาะกับอายุ) เป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของโคห์ลเบิร์ก (Kohlberg. 1969) ผลนี้เดิมพบในการวิจัยไทย 2 เรื่อง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. 2524) และโกศล มีคุณ (2524) แต่ต่อมาได้มีผู้ทำการวิจัยตรงจุดนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นอีก และพบผลที่สนับสนุนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมเพิ่มเติมด้วย (ศิริพร แยมนิล. 2530)

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมสำหรับคนไทยนี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรก ของนักวิชาการไทย ที่สร้างขึ้นโดยการสรุปรวมผลการวิจัยในประเทศไทยในหลายสาขาเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะงานวิจัยของนักจิตวิทยาไทย นักสังคมศาสตร์ไทย และนักวิจัยการศึกษาไทย ทั้งที่เป็นอาจารย์ และนิสิตนักศึกษาชั้นสูง ทฤษฎีนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นของวิชาการและการประยุกต์ทางด้านนี้ในประเทศไทย จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีนี้ต่อไปอีกไม่มีวันจบสิ้น เพื่อการปรับปรุงแผ่ขยาย หรือปรับแต่งทฤษฎีให้เหมาะกับลักษณะของคนไทยและสภาพของสังคมไทยในยุคหลักๆ ต่อไปด้วย

## ประโยชน์ของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยนี้ เมื่อได้นำเสนอไปแล้วได้มีผู้สนใจนำไปใช้ในทางวิชาการ และทางการประยุกต์ในประเทศไทย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมีประโยชน์ทั้งในด้านการเรียนการสอนนั้น ทฤษฎีและผลการวิจัยในประเทศไทย ทางด้านกาเรียนการสอนนั้น ทฤษฎีและผลวิจัยต่างๆ ดังกล่าว เป็นเนื้อหาทางวิชาการในวิชาจิตวิทยา วิชาพฤติกรรมศาสตร์ และวิชาจริยศาสตร์อย่างดียิ่ง เพราะเป็นทฤษฎีและพฤติกรรมศาสตร์ และผลการวิจัยเกี่ยวกับคนไทย ทำโดยคนไทย เพื่อคนไทย จึงเป็นเนื้อหาทางวิชาการที่เหมาะสมจะบรรจุเข้าไปในวิชาดังกล่าว และอาจนำไปบรรจุในวิชาทางสังคมศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ และวิชาในสาขาพัฒนาสังคม และพัฒนาชุมชนได้อีกด้วย ดังที่ผู้เขียนได้ปฏิบัติอยู่แล้วการสอนด้วยเนื้อหาวิชาการไทยที่เข้ามาตราบฐานนี้ ช่วยแก้ข้อครหาที่ว่า นักวิชาการไทยมักไม่มีเนื้อหาของตนเอง หรือไม่มีเนื้อหาที่สร้างในประเทศไทย แต่มักนำเอาทฤษฎีและผลการวิจัยต่างประเทศมาใช้ซึ่งอาจมีข้อจำกัดและไม่เหมาะสมกับคนไทยและสังคมไทยได้มาก ฉะนั้นการใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งยังทะยอนออกมาทางด้านที่ใหม่ๆ อยู่เสมอนี้ จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในประเทศไทยทางด้านนี้ ให้มีเอกลักษณ์ทางด้านวิชาการอย่างชัดเจนด้วย

2. ประโยชน์ด้านการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ทฤษฎีนี้ได้หยิบยกจิตลักษณะที่สำคัญต่อคนไทย 8 ประการทำให้มีผู้สนใจที่จะศึกษาว่าจิตลักษณะแต่ละชนิดนี้มีพัฒนาการมาอย่างไรในเยาวชนไทยประเภทต่างๆ โดยมีผู้ศึกษาวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวไทยประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะเหล่านี้ เช่น การอบรมเลี้ยงดูกันค่านิยมที่ดั่งงามในเด็ก (ลัดดาวัลย์ พรศรีสมุทร; และวิลาลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2524) การอบรมเลี้ยงดูกับความเชื่ออำนาจในตน (ทัศนาก ทอภักดี. 2528) นอกเหนือจากที่ได้ทำไว้แต่เดิมในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูกับเหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคต และสุขภาพจิตของวัยรุ่นไทย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. 2524) และทิพวรรณ กิตติวิบูลย์ (2522) ทำให้พบวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน และการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ว่ามีความสำคัญเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมหลายประการ และยังสำคัญต่อการมีภูมิด้านทานการเสพติดของวัยรุ่นในกรุงเทพ (ลาดทองใบ ภูอภิรมย์. 2530) และวิธีการอบรมที่เลี้ยงดูทั้งสองแบบนี้ยังมีความสำคัญสำหรับครูในการที่จะปฏิบัติต่อนักเรียน เพื่อการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีจริยธรรมสูงด้วย (บุญกอบ วิสมิตะนันท์. 2526) นอกจากนั้น ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมและวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็ก 4-5 มิติ ที่กลุ่มของผู้เขียนเป็นผู้ริเริ่มศึกษา ก็ได้มีนักวิชาการที่สถานบันอื่นๆ สนใจว่านำไปศึกษาวิจัยอีกด้วย

นอกเหนือจากการอบรมเลี้ยงดูแล้ว ยังมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อมวลชนที่เกี่ยวกับจิตใจของวัยรุ่นผู้รับสื่อ โดยได้หยิบยกจิตลักษณะที่สำคัญ 3 ประการในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมชาติศึกษา คือ เหตุผลเชิง จริยธรรม มุ่งอนาคต และความเชื่ออำนาจในตน ทำให้พบผลของสื่อมวลชนทางด้านที่มีคุณประโยชน์ต่อจิตใจของเยาวชนไทยทางด้านที่น่าปรารถนาเป็นครั้งแรกๆ ในประเทศไทย ด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; อรพิน ชูชม; และสุภาพร ลอยด์. 2529) การวิจัยเหล่านี้ได้ชี้แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาจิตลักษณะที่น่าปรารถนาในเยาวชนไทย ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการนำไปบอกกล่าวแก่บิดามารดา ครูอาจารย์ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการนำไปบอกกล่าวแก่บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้รับผิดชอบเยาวชนไทย ให้ทราบวิธีการปกครองและอบรมเลี้ยงดูเด็ก เพื่อให้เกิดผลที่จิตใจและพฤติกรรมของเยาวชนไทยตามเจตนารมณ์ที่แสดงไว้ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมชาติได้อย่างจริงจังต่อไปและให้ครบกระบวนการ ก็ได้มีการวิจัยบิดามารดาไทย เพื่อแสดงหาปัจจัยทางบ้าน ทางจิต และทางสังคมที่อาจจะเป็นสาเหตุของการที่บิดามารดาเหล่านี้ ้จนมีปัญหาในการใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กดังกล่าวมาข้างบนนี้ด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; อรพินทร์ ชูชม; และงามตา วนินทานนท์. 2528) ซึ่งทำให้สามารถนำผลวิจัยทั้งหมดที่ต่อเนื่องกันนี้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครอบครัวและเยาวชนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงในอนาคตอันใกล้นี้ด้วย ได้มีการนำผลการวิจัยช่วงแรกๆ ไปใช้ในการเขียนหลักและข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ เพื่อการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาเยาวชนชาวเอเชีย โดยเฉพาะเยาวชนการอบรมเลี้ยงดู (Suvannathat, C.; et al. 1985) โดยได้เผยแพร่ไปทั่วโลก

นอกเหนือจากการวิจัยเกี่ยวกับสภาพในครอบครัว โรงเรียนและสื่อมวลชนที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของจิตลักษณะต่างๆ ของเยาวชนแล้ว ยังมีการวิจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่แสวงหาวิธีการแบบเข้มข้นในทางลัด เพื่อจะพัฒนาจิตลักษณะเหล่านี้ เช่น การใช้บทเรียนโดยตนเอง และวิธีการอภิปรายกลุ่มแบบพิเศษ เพื่อพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กชั้นประถมปลาย (โกศล มีคุณ. 2524 และสกล เพียงแท้. 2525) หรือการใช้วิธีการแบบเบียร์รางวัลในการพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนเอง (ดวงเดือน แซ่ตั้ง. 2531) การใช้นิทานที่เลือกสรรแล้วเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็ก (สุขสมร ประพัฒน์ทอง. 2521) หรือการฝึกเทคนิคการควบคุมตนเองให้แก่เด็ก (รัตนา ประเสริฐสม. 2524) วิธีการเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ในการพัฒนาบุคคลได้อย่างจริงจังอีกด้วย ดังจะได้กล่าวต่อไป

ในปัจจุบันทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมชาติเป็นกรอบในการกำหนดแปรในการวิจัยต่างๆ ในประเทศไทย ได้มีการวิจัยทั้งในทำนองเองที่ต้องการตรวจสอบสมมติฐานจากทฤษฎีนี้ในคนประเภทต่างๆ (ศิริพร แยมนิล. 2530) หรือที่เกี่ยวพฤติกรรมที่ยังไม่เคยวิจัยไว้ หรือในสถานการณ์แปลกๆ ใหม่ๆ เป็นต้น เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาเจตคติโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นที่เหมาะสมเป็นสื่อชักจูง (ทวีวัฒน์ บุญชิต. 2530) นอกจากนั้นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมนี้ยังถูกใช้เป็นกรอบในการวิจัยเชิงทดลอง ประเมินผล การพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2531)

นอกจากนั้นยังมีผู้นำทฤษฎีไปใช้เป็นการรอบในการกำหนดจิตลักษณะที่ควรเปรียบเทียบในผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในงานพัฒนาชุมชนในปริมาณต่างกันด้วย (ค้วน ชาวหมู่; และคณะ. 2532)

3. ประโยชน์ทางด้านประยุกต์ใช้ ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะสำหรับคนไทยเมื่อนำออกเผยแพร่ได้ไม่นานนัก ก็มีหน่วยงานที่สำคัญระดับชาติหลายหน่วยงานที่ได้นำไปใช้ในเชิงของการปฏิบัติ ตั้งแต่การพิจารณาวางแผนนโยบายการพัฒนาบุคคลและสังคมไทย การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การบรรยายและการฝึกอบรม ตลอดจนการวิจัยประเมินผลการพัฒนาต่างๆ

ทางด้านประยุกต์นั้น ทฤษฎีเปรียบเหมือนแผนที่ที่แสดงจุดสำคัญและเส้นทางการเคลื่อนที่ไปสู่เป้าหมาย โดยแผนที่จะกำหนดเป้าหมายย่อยๆ ที่จะต้องผ่านตามรายทาง และจุดเด่นที่ควรสังเกตเพื่อป้องกันการหลงทาง นอกจากนี้แผนที่ยังแสดงถึงเส้นทางทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะไปถึงเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการด้วย ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะสำหรับคนไทยก็เปรียบเสมือนแผนที่ที่สามารถจะเอาไปใช้กำหนดนโยบายหลักและนโยบายย่อยในการพัฒนาเยาวชนและประชาชนไทยให้เป็นคนดีและเป็นคนเก่งได้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สุภาพร ธนะชานันท์ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวินัยในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองของนิสิตที่มีเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและลักษณะทางจิตกับการมีวินัยในตนเองของนิสิต ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับวินัยในตนเองของนิสิต จะให้แนวทางที่จะเป็นประโยชน์สำหรับพ่อแม่หรือผู้ปกครองและสถานศึกษาในการสร้างเสริมความมีวินัยในตนเองต่อไป กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 และปีที่ 4 คณะแพทยศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2540 สาขาละ 25 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คน พบว่า นิสิตหญิงมีวินัยในตนเองสูงกว่านิสิตชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีวินัยในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตที่มีผลการเรียนสูงกว่าเป็นผู้ที่มีค่าเฉลี่ยวินัยในตนเองสูงกว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบรักมากควบคุมน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในตนเองอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติต่อการมีวินัยในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา ชาญเขียว (2545) ได้ศึกษาสภาพการมีวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7 ใน 5 ด้าน คือ การปฏิบัติตนเองตามกฎระเบียบของสถาบัน และสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง การพึ่งตนเอง การควบคุมอารมณ์ได้และความอดทน พบว่า การมีวินัยในตนเองมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เว้นความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองของนักเรียนที่จำแนกตามตัวแปร เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพักอาศัย ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรชัย หนูแก้ว (2546: 83) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีวินัย ของนักศึกษาสถาบันราชภัฏจอมบึง พบว่าพฤติกรรมการมีวินัยที่เป็นกระบวนการทางระเบียบ ได้รับอิทธิพลที่เป็นสาเหตุโดยตรงจาก ผลการเรียนรู้ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต บุคลิกภาพเก็บตัว แสดงตัว วิถีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัด

ฉลอง จัระ (2547: 88-98) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏ ดังนี้ ก่อนการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหาร บุคลากร ไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นักศึกษาเท่าที่ควร การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักศึกษายังไม่เหมาะสม อาจารย์ผู้สอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในรายวิชาที่ตนเองสอน ส่งผลให้นักศึกษามีความประพฤติที่ขาดคุณธรรม จริยธรรมที่ดี หลังการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นักศึกษา โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การมอบหมายงาน บุคลากรมีความตระหนักในความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น ได้แนวทางวิธีการเทคนิคใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นักศึกษาที่เหมาะสมมากขึ้น แต่อาจารย์ผู้สอนยังไม่มีการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในรายวิชาที่ตนเองสอน จึงได้ดำเนินการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 พบว่าอาจารย์ผู้สอนมีความตระหนักในความสำคัญใช้เทคนิคการสอนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในรายวิชาของตนเอง พร้อมใช้วิธีการวิจัยในชั้นเรียน มีการรายงานผลการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมนักศึกษาเป็นระยะนับว่าได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจ

ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษาที่แบ่งชั้นปี

และเปรียบเทียบเหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมวินัยในตนเองในแต่ละชั้นปีและระหว่างเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม และแบบวัดพฤติกรรมวินัยในตนเองวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชายและหญิง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยนักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมวินัยในตนเองมากกว่านักศึกษาชาย นักศึกษาชายและหญิงมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนักศึกษาหญิงมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่านักศึกษาชาย และนักศึกษาที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูงกว่านักศึกษาที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ดิษฐ คำมา (2546) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ไม่แตกต่างกัน

วัชร ประยูรชาญ (2551: 77-79) ได้การพัฒนางานเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองหล่มคลองเตย อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาค้นคว้า ปรากฏดังนี้ ก่อนดำเนินการพัฒนา นักเรียนมีปัญหาในด้านการรักษาความสะอาดมากที่สุด เช่น ทิ้งขยะไม่เป็นที่ไม่ทำความสะอาดห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน รับประทานอาหารเสร็จแล้วไม่ยอมเก็บกวาด ไม่เข้าแถวรับบริการต่างๆ ถ้าไม่มีคนควบคุม ส่งเสียงดังขณะเข้าห้องประชุม ชอบวิ่งบนอาคารเรียน ไม่รักษาความสะอาดร่างกาย เล็บยาว แขน ขา สกปรกมีคราบขี้โคล และเจตคติที่ดีในเรื่องการรักษาความสะอาดตลอดจนแบบอย่างที่ไม่ดีจากนักเรียนรุ่นพี่และผู้ปกครอง ทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบมาอย่างต่อเนื่อง และปัญหาอีกส่วนหนึ่ง คือ บิดา มารดา ปล่อยให้บุตรของตนเองอาศัยอยู่กับ ปู่ ย่า ตา ยาย หรือญาติที่ไม่ค่อยมีเวลาที่ จะอบรมสั่งสอนตามแบบอย่างที่ดีที่เคยประพฤติปฏิบัติมา จึงทำให้นักเรียนไม่รู้จักรักษาความสะอาดของร่างกายของตนเอง

ธีระภรณ์ ดงอนนท์ (2552: 102-105) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

มีวินัยในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดย พบว่า ความมีวินัยในตนเองด้านตรงต่อเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันและสังคม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอดทน ด้านความเคารพในสิทธิของผู้อื่น และด้านความมั่นใจในตนเองตามลำดับ 2) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตและควบคุมตน เจตคติต่อวินัยในตนเอง การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด การปฏิบัติตนของครูพฤติกรรมกลุ่มเพื่อน สภาพชุมชน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย และอิทธิพลของตัวแบบสัญลักษณ์

กาญจนา แยมยี่สุน (2553: 55) ได้ศึกษาวินัยของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) นิสิตมีวินัยโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2) นิสิตชายและนิสิตหญิง มีวินัยโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียน ด้านการรักษาระเบียบ และด้านการแต่งกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง 3) นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีวินัยโดยรวมและด้านการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) นิสิตที่ศึกษาในหลักสูตรต่างกัน มีวินัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียน และด้านการรักษาระเบียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 5) นิสิตที่มีลักษณะสถานที่พักอาศัยต่างกัน มีวินัยโดยรวมและด้านการรักษาระเบียบ ด้านการแต่งกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 6) นิสิตที่มีลักษณะการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน มีวินัยโดยรวมและด้านการรักษาระเบียบ ด้านการแต่งกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

### งานวิจัยต่างประเทศ

ออสซูเบล (Ausubel, 1968: 189-190) ได้ให้ความเห็นว่า แบบของวินัยที่ได้ผลและมั่นคง ซึ่งต้องการให้เกิดในตัวเด็ก คือ วินัยในตนเองที่มีรากฐานมาจากการควบคุมภายในตนและภายนอกตนการควบคุมภายในตน เช่น การอบรมเลี้ยงดูอย่างสม่ำเสมอ แต่การบังคับและการลงโทษซึ่งเป็นการควบคุมภายนอกจะช่วยให้วินัยในตนเองได้เพียงเล็กน้อย

ลาเรส (Lares, 1995: 1603-A) ได้ศึกษาความเข้าใจหลักการและการปฏิบัติตามหลักการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ ในด้านวินัยนักเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของระบบการดูแลจัดการวินัยการแก้ปัญหาวินัยนักเรียน ตลอดจนกำจัดอุปสรรคบางประการในการแก้ปัญหาวินัยนักเรียน เพื่อปรับปรุง

พฤติกรรมที่มีคุณภาพและระบบของพฤติกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการไปเยี่ยมเยียนสำนักงาน วิทยาลัยนักเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยนักเรียนโดยใช้หลัก TQM เพื่อร่วมกันตัดสินใจว่าปัญหา วิทยาลัยในเรื่องใดและช่วงเวลาใดของการเรียนที่เป็นปัญหาสำคัญ ตลอดจนร่วมค้นหาสาเหตุของปัญหา วิทยาลัยนักเรียนใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเป็นการทำให้นักเรียนพัฒนาการมีวินัยที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ ทำให้ผู้ใหญ่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือนักเรียนหาแนวทางในบรรยากาศแห่งความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลทำให้นักเรียนรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและเสริมสร้างความรับผิดชอบในการมี พฤติกรรมของตน หลักการนี้จึงเป็นวิธีการสนับสนุนให้นักเรียนมีวินัยด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นเครื่องมือที่ นำไปสู่ความไม่พอใจหรือโกรธแค้นผู้ใหญ่และโรงเรียน

ฟรีเซน-ฟอร์ด (Frisen-Ford. 1997: 642) ได้ศึกษาเจตคติและความคิดเห็นของผู้ปกครอง ที่มีต่อระเบียบวินัยของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อทราบเจตคติ ของผู้ปกครองที่มีต่อระเบียบของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันการมีส่วนร่วมและการได้รับแจ้งก่อนการลงโทษนักเรียนความรุนแรงของการผิดและการ ลงโทษความเหมาะสมของการลงโทษต่อความผิดแต่ละกรณี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองต้องการมี ส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบของโรงเรียน สำหรับบุตรหลานของตนและต้องการให้ทางโรงเรียนแจ้ง ทางโทรศัพท์ให้ทราบ เป็นการเบื้องต้น เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความสามารถในการเรียน ยอมรับการ ลงโทษทางร่างกายเป็นวิธีการสุดท้าย โดยการกักบริเวณ และขณะเดียวกันก็เห็นควรให้ยกเลิกการลงโทษ วิธีนี้ การนำความเสียหายชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนโดยการใช้อาวุธ สูดดมสารระเหย และการแสดงความ ปาเถื่อน มีอัตราความรุนแรงมากที่สุด การลงโทษทางร่างกายเป็นการตัดสินใจการลงโทษที่รุนแรงที่สุด สำหรับนักเรียนที่ประพฤติผิดด้านการต่อต้านสังคม ความสัมพันธ์ทางเพศ การละเมิดสิทธิของผู้อื่น ทางโรงเรียนควรแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ

จอห์นสัน (Johnson. 1997: 2769-A) ได้ศึกษาการใช้ทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบวินัย ในด้านต่างๆ ของโรงเรียน และการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครูจะช่วยลดจำนวนพฤติกรรมเกี่ยวกับการ กระทำผิดต่างๆ และส่งผลต่อการหยุดและเลิกพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนี้ยังได้สอบถามความคิด ของผู้บริหาร ที่มีต่อการจัดทีมงานร่วมกันรักษาระเบียบวินัยและการจัดกลุ่มมาเพื่อให้คำปรึกษาของครู ว่าจะช่วยป้องกันปัญหาการกระทำผิดวินัยและการจัดกลุ่มมาเพื่อให้คำปรึกษาของครูว่าจะช่วย ป้องกันปัญหาการกระทำผิดวินัยซึ่งนำโรงเรียนสู่ความล้มเหลวได้หรือไม่และศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความคิดเห็นของผู้บริหารว่ามีผลต่อประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติ ทั้งสองประการและอัตรา ของการกระทำผิดวินัยในโรงเรียนหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีนักเรียนไม่ต่ำกว่า เกรด 5 และไม่เกิน เกรด 8 จำนวน 180 โรงเรียน ในเมืองโอเรกอน จากคำตอบที่ได้ ผู้บริหารทุกคนเห็น ด้วยที่ว่า ทีมงานร่วมกันรักษาวินัยและการจัดกลุ่มให้คำปรึกษาของครูช่วยลดปัญหาการกระทำผิดวินัย

และช่วยปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียนและการลดเลิกพฤติกรรมทำผิดวินัยมีความสัมพันธ์กับอาศัย  
ความเห็นด้วยของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสองอย่าง