

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการภาค 11 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครู
 - 1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู
 - 1.3 แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำครู
2. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.1 ประวัติความเป็นมาของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2 ความหมายของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.3 กรอบแนวคิดของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.4 องค์ประกอบของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.5 การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
3. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 3.4 การประเมินรูปแบบ
4. คู่มือและแนวทางการจัดทำคู่มือ
 - 4.1 ความหมายของคู่มือ
 - 4.2 ความสำคัญของคู่มือ
 - 4.3 ลักษณะคู่มือที่ดี
 - 4.4 องค์ประกอบของคู่มือ
 - 4.5 แนวทางการจัดทำคู่มือ
 - 4.6 ประโยชน์ของคู่มือ
5. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D)

- 5.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา
- 5.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัยและพัฒนา (R&D)
- 5.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการบริหาร โดยเปลี่ยนจากแนวคิดการบริหารจัดการ (Management) ไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ (leadership) กันมากขึ้น (Lussier&Achua, 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 93) กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1.1.1 การเสนอวิสัยทัศน์และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงหลักๆ ขององค์การมีความมั่นคงใจและชอบเผชิญกับประเด็นที่ยุ่งยากหรือท้าทายจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

1.1.2 เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (คน) เมื่อทำหน้าที่บริหารจัดการเชิงภาวะผู้นำ

1.1.3 ในการวางแผนจะกำหนดทิศทางพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล

1.1.4 การจัดองค์การและบุคลากรจะสร้างสิ่งใหม่ๆ และยอมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่ต้องการราบไต่ที่ผลงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

1.1.5 เน้นการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติเพื่อการบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ในทางสร้างสรรค์

1.1.6 มุ่งก่อให้เกิดนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงเร็ว ไม่สามารถทำนายได้ ชอบการเปลี่ยนแปลง

1.1.7 ผู้นำเน้นการทำที่ถูกต้อง

1.1.8 เน้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลง การกระจายอำนาจ ความร่วมมือ มุ่งคนและความหลากหลาย

1.1.9 เน้นที่วิสัยทัศน์ระยะยาว ชอบเสี่ยง นวัตกรรม และเป็นต้นแบบ เสนาะ ดิยาว (2555, หน้า 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้จากการ

พัฒนาบุคคลไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเองพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group process)
ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดความยินยอมตามภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่คุณำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลเป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การขู่ขู่บังคับ
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ
6. เกลี่ยกล่อมมองในแง่จูงใจหรือจิตใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้คนอื่นทำตามมิใช่การบังคับขู่ขู่หรือใช้อำนาจ
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power relation)
ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล
9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นผลของการกระทำของกลุ่มงานซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง
10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท คือ บทบาท

ของผู้นำจะแตกต่างจากบทบาทของผู้ตามซึ่งบทบาทของภาวะผู้นำจะเป็นการประสานสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ ในกลุ่มงานและควบคุมซึ่งนำกิจกรรมของกลุ่มงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายการติดต่อสื่อสารตลอดจนกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงาน ซึ่งผู้นำจะมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

Chung & Megginson (1981, p. 282) กล่าวว่า ภาวะผู้นำอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว เช่น เจตคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ
 2. พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ การสั่งการ การสนับสนุน การมีส่วนร่วม และมุ่งผลสัมฤทธิ์
 3. สถานการณ์ เช่น การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การแต่ละแห่ง ได้แก่ โครงสร้างของงาน สมาชิกของกลุ่มและอำนาจในตำแหน่ง
 4. ความกลมกลืนของผู้นำ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะประจำตัวของเขาและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน
 5. ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ คือ ประสิทธิภาพขององค์การบรรลุเป้าประสงค์และผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป
- จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำพยายามปฏิบัติเพื่อให้ตนสามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นจนสามารถชักจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามความต้องการของตนนั่นคือความสำเร็จของงาน โดยจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตัวการมีอำนาจหรืออิทธิพล การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ และการใช้ศิลปะในการนำองค์การ

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ปัจจุบัน การศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

แบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี นำมาพอสังเขปดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (intelligence) ความซื่อสัตย์ (honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) จากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172) อย่างไรก็ตาม ยังมีการพบว่าคุณลักษณะดังกล่าว มีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป โดยศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะได้ดังนี้ จากการวิจัยของประทีป บินชัย (2546, หน้า 11) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าทฤษฎีที่เชื่อว่า คนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตไม่ว่าจะเป็น Napoleon, Alexander the Great, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Sir Winston Leonard Spencer-Churchill, John Fitzgerald Kennedy, Nelson Mandela และ Margaret Thatcher ดูเหมือนว่าพวกเขาแตกต่างจากคนธรรมดาในหลายด้าน ซึ่งภายใต้พื้นฐานความเชื่อนี้ นักวิจัยได้สร้างมุมมองที่เรียกว่า ทฤษฎีบุคคลยิ่งใหญ่ (the great man theories) ขึ้นมา ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่นเดียวกับ Bass (1990, pp. 79-81) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.2.1.1 คุณลักษณะทางร่างกาย (physical characteristics)

ประกอบด้วย ความแข็งแรง (activity, energy) รูปร่าง (appearance grooming) ความสูง

(height) น้ำหนัก (weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์การจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างใหญ่ส่วนใหญ่มักจะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็เป็นผู้หน้าที่ยิ่งใหญ่ได้

1.2.1.2 คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (social background)

ประกอบด้วย การศึกษา (education) สถานภาพทางสังคม (social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ แต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่าและในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

1.2.1.3 คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ

(intelligence and ability) ซึ่ง Bass (1990) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (knowledge) มีดุลพินิจ (judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่นๆ มาประกอบก็ตาม

1.2.1.4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality) พบว่า Bass and

Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (integrity) อดทนต่อความเครียด (tolerance of stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (emotional control) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) ความตื่นตัว (alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (original, originality) มีความสามารถในการปรับตัว (adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

1.2.1.5 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristic)

ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (drive to achieve) ความรับผิดชอบ (responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (persistence against obstacle) จะต้องมี ความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงาน

ใหม่ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

1.2.1.6 คุณลักษณะทางสังคม (social characteristics)

ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (attractiveness) ความร่วมมือ (cooperativeness) ชอบสังคม (social participation) นักการทูต (diplomacy)

จากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ของ Bass (1990) มีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้ Bass (1990, p. 87) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเก่า 167 เรื่อง ว่า “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตามและทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่า ผู้นำเป็นโดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (born not made) Mosley (1996, p. 397) ได้กล่าวแย้งกับคุณสมบัติของผู้นำทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวข้างต้น โดยได้กล่าวถึงข้อจำกัดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะว่า นักวิจัยไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอนชัดเจนในการจำแนกว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำ และไม่มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งในบางครั้งคุณลักษณะอย่างหนึ่งก็เหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่งแต่ก็ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อีกแบบหนึ่งโดยสังเกตได้จาก Bass (1990, pp. 79–81) ที่ผ่านมาพบว่า รายการของคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำมีเพิ่มมากขึ้นทุกที แต่ก็ยังไม่สามารถระบุคุณลักษณะเด่นๆ ได้ว่า คุณลักษณะแบบใดจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานการณ์ใด ทฤษฎีคุณลักษณะนี้ จึงยังมีข้อบกพร่อง กล่าวคือ Mosley (1996, p. 397) ได้สรุปว่า ไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบที่เกี่ยวข้องกันอย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของการนำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของ Bass (1990) และ Mosley (1996) สรุปได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนเองนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

1.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจ เรื่อง ภาวะผู้นำ

ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่าผู้นำจริงๆ แล้วเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไร ในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ นักวิจัยกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คล้ายกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ก็ได้ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาค้นคว้าว่า รูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอาแบบนั้นไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made not born) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรมการบริหารจัดการ เป็นต้น โดยจะศึกษาแนวคิดต่างๆ ดังนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan studies) นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจากความคิดของ Kurt Lewin ของมหาวิทยาลัยไอโอวา เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม กับ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129)

1.2.2.1 พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน

1.2.2.2 พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่างๆ ในการผลิตเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้นสำหรับ Reddin (1970) อ้างอิงใน ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 27) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยอาศัยผลการวิจัยของ มหาวิทยาลัยไอโฮโอ มิชิแกนและมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งงานสัมพันธ์แล้วนำมาพัฒนาเป็นทฤษฎี 3 มิติ คือ 1) มิติมุ่งงาน (Task Oriented) 2) มุ่งมิติสัมพันธ์ (Relation

Oriented) และ 3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) จากพฤติกรรมทั้ง 3 มิติ นำมา กำหนดเป็นลักษณะผู้นำพื้นฐานจำแนกเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบเอาเกณฑ์ (Separated) เป็นแบบนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่ายึดตัวเองเป็นที่ตั้งไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ ยึดถือและทำอะไรตามเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจาก กลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่เอาทั้งงานไม่เอาทั้งคน 2) แบบเอางาน (Dedicated) เป็นแบบของคนที่เอาการเอางานยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ สนใจมุ่งงานมาก ขยัน มั่นใจ สนใจมุ่งมั่นในงานมาก กล้าทำ กล้ามีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจ ของคนอื่น จึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่า เอาการเอางาน แต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ เน้นงาน มากกว่าคน 3) แบบสัมพันธ์ (Related) เป็นลักษณะของคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักใน การงาน เอาใจคนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียด มีนิสัยเป็นกันเอง ยอมรับผู้อื่น เห็นใจ ผู้อื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนใคร เน้นคนมากกว่างาน เลือกคนก่อน งาน มาทีหลัง 4) แบบประสาน (Integrated) เป็นลักษณะของคนที่ทำให้ความสำคัญแก่งานและคน ไปพร้อมๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกัน ทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิผล เป็นผู้นำที่มีศิลปะในการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคน มีส่วนร่วมกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิผลเป็นผู้นำในการมีศิลปะในการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความร่วมมือเป็น อย่างดี

1.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำได้พยายาม ค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากลปรากฏว่า ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์กระบวนการค้นคว้าทางภาวะผู้นำจึง เปลี่ยนเป็นการศึกษาที่แบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์หรือหมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ ต่างกันทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญองค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้ตามที่มี ต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับ สถานการณ์นั้น (Lussier & Achua, 2001, p. 17) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์มี 3 ขั้นตอนดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์, 2544, หน้า 53) 1) ตรวจสอบดูว่าองค์ประกอบ

ใต้งานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ 2) พิจารณาว่าองค์ประกอบใดสำคัญที่สุด ภายใต้สถานการณ์นั้น 3) พยากรณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิผลมากที่สุดภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ผลจากการศึกษาสถานการณ์ในการเป็นผู้นำจะเสนอแนะว่า 1) ผู้นำจะทำอย่างไรหรือจะปฏิบัติอย่างไร 2) ผู้นำควรจะทำอย่างไรหรือควรจะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ในสถานการณ์ที่กำหนดการศึกษาภาวะผู้นำโดยการศึกษาสถานการณ์นั้น ทำให้พอสรุปได้ว่า สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่แตกต่างกันพฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ มีความเหมาะสมในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้นๆ และสภาพแรงจูงใจของลูกน้องหรือผู้ตามความสำเร็จของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Owens, 1981, p. 158) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Theory) ของเฮร์เชย์ (Hersey) และเบลนชาร์ด (Blanchard) ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-goal Theory) ของเฮาส์ (House) เป็นต้น ทฤษฎีเหล่านี้พอสรุปย่อได้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544, หน้า 53-56)

1.2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาเจตคติและแรงจูงใจของหัวหน้าซึ่งจะทำให้เขาปฏิบัติต่อลูกน้องแตกต่างกัน ทฤษฎีประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ แบบของผู้นำกับสถานการณ์การจัดจำแนกแบบของผู้นำนั้น จะวัดลักษณะการติดต่อเกี่ยวข้องกับลูกน้องโดยใช้แบบทดสอบ LPC หรือ Least-preferred Co-workers Test คะแนนจากแบบทดสอบจะทำนายว่าผู้ตอบมีแรงจูงใจมุ่งงาน (Test-motivated) หรือมีแรงจูงใจมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-motivated) สำหรับสถานการณ์นั้น พิจารณาจากองค์ประกอบทั้งสาม ดังนี้ คือ 1) อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) 2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) 3) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member Relations) จากการผสมผสานองค์ประกอบทั้งสามนี้จะทำให้เกิดสถานการณ์ขึ้น 8 สถานการณ์จากสถานการณ์ที่ชื่นชอบมากที่สุดถึงสถานการณ์ที่ชื่นชอบน้อยที่สุด ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลในสถานการณ์อย่างไร

1.2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Theory) ของเฮร์เชย์และเบลนชาร์ด ทฤษฎีนี้พยายามที่จะให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบของ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามฐานคติเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ก็คือ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการจับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของกลุ่มหรือบุคคล ส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์แนวคิดเกี่ยวกับแบบของพฤติกรรม ผู้นำนั้นอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และทฤษฎีสถิตของเรดตินทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-behavior) กับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) จากการผสมผสานพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิตินี้ทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมอบหมาย (Delegating) 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) 3) พฤติกรรมผู้นำแบบการแนะ (Selling) และ 4) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (Telling) สำหรับภาวะผู้นำตามสถานการณ์นั้นทฤษฎีนี้พิจารณาจากตัวแปรเดียว คือ วุฒิภาวะของบุคคลหรือกลุ่มโดยที่วุฒิภาวะตามทฤษฎีนี้หมายถึง สมรรถภาพในการตั้งเป้าหมายไว้สูง แต่สามารถบรรลุถึงได้ความเต็มใจและความสามารถที่จะรับผิดชอบและประสบการณ์เดิมของบุคคลหรือของกลุ่มเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ดแบ่งสถานการณ์ออกเป็น 4 อย่างจากการมีวุฒิภาวะไปจนถึงการไม่มีวุฒิภาวะ

1.2.3.3 ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal Theory) ของ

เฮาส์ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายนี้อธิบายให้เห็นว่า ผู้นำมีอิทธิพลอย่างไรต่อการรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัวและวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวทฤษฎีนี้ จึงพิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชามีใช้พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลก็คือผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับความพึงพอใจและยกระดับแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายคล้ายๆ กับทฤษฎีสถานการณ์อื่นๆ คือ พิจารณาจากองค์ประกอบหลัก 2 อย่าง คือ พฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบสั่งการ (Directive) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented) แบบสนับสนุน (Supportive) และแบบให้มีส่วนร่วม (Participative) ทฤษฎีนี้ใช้แบบวัด LBDQ ฉบับที่ 12 (LBDQForm XII) เป็นเครื่องมือจำแนกแบบของพฤติกรรมผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของทฤษฎีนี้พิจารณาจากตัวแปร 2 ตัวคือ

- 1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่พยายามฝ่าฟันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน และความพอใจของตน
- 2) ความกดดันและความต้องการของสิ่งแวดล้อมตัวแปรสำคัญ ของสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้สถานการณ์เป็นที่ชื่นชอบ ได้แก่ ภาระหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการขององค์การ และกลุ่มงานข้อสรุปอย่างหนึ่งของ ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายก็คือ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้ตามยอมรับและพอใจก็คือพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ตามพอใจในขณะนี้หรือเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้ตามพอใจในอนาคตสรุปได้ว่าการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบัน ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ สามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม คือ พฤติกรรมที่มีลักษณะมุ่งทั้งงานและมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่างๆ ตามลักษณะของตนหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำจะต้องเก่งทั้งคนและทั้งงาน

1.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการโดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกันเพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนักและพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือประสิทธิภาพผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้สะดวกยิ่งขึ้น ว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier & Achua, 2001, pp. 375-393)

1.2.4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership Theory)

ในทศวรรษที่ 1920 แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำเชิงบารมี เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์การ

ต่างๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์การต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องการมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (Yukl, G. A. & Fleet, D. V., 1992, pp. 173-187)

House (1977, pp. 118-119) ได้เสนอทฤษฎีที่ชื่อว่าผู้นำเชิงบริหารมีพฤติกรรมอย่างไรโดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบริหารว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำการยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟัง ด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริหารมีระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้ามีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิงบริหารจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในตัวตาม 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำเชิงบริหารจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior Modeling) และหากมีความจำเป็น ผู้นำก็จะแสดงออกเพื่อกระตุ้นสูงใจผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย

Conger & Kanungo (1987, pp. 637-647 ; อ้างถึงใน Yukl & Feet, 1992, pp. 241-243) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำเชิงบริหารโดยยึดสมมติฐานที่ว่าผู้นำเชิงบริหารนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมเหล่านั้น ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมากแต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) การนำตัวเข้าแลกหรือเสี่ยงกับการสูญเสีย สถานะทางการเงินหรือสมาชิกภาพในองค์การเพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งหวัง 3) ดำเนินการในทางปกติก้มไม่ทำกันเพื่อจะบรรลุในแนวคิดที่มีสำหรับคุณลักษณะพิเศษที่เพิ่มขึ้นของผู้นำ ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเองทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ ความสามารถในการรู้คิดประเมินสถานการณ์และโอกาสรวมทั้งข้อจำกัดมีความรู้สึกไว้ใจทางสังคมและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำเชิงบริหารมีมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการการ

เปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มี
วิกฤตการณ์เกิดขึ้นผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่างๆ ที่เหนือธรรมชาติในการจัดการเรื่องต่างๆ

Conger (1989, pp. 17-18) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมี
อาจจะมึลักษณะบารมีหรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงเช่นผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อ
โฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไปและการไม่ยินดีที่จะหาหรือ
หรือยอมรับคำแนะนำจากคนอื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความ
สามารถผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำและอาจบ่อนทำลายหรือ
ขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ

1.2.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation
Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึง คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns)
ในปี ค.ศ. 1978 และแบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎี
ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนมากมายรวมทั้งมีการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
แบส (Bass)

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns's
Theory of Transformational Leadership) Burns (1978, p. 4) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอ
กระบวนการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่
ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของ
ผู้นำเช่นเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่ง
อิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจ
เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูประบบสถาบันในทฤษฎีของเบอร์นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
พยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยม
ทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพความยุติธรรมความเท่าเทียมกันสันติภาพและ
มนุษยธรรมโดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำ
จะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุกๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า”
(Better Selves) เบอร์นมีแนวความคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออก
โดยผู้ใดในองค์การในทุกตำแหน่งซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามและอาจจะเกี่ยวกับคนที่มี
อิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ เบอร์น (Burns) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้
ว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม

แรงจูงใจ ความต้องการความจำเป็นและความคาดหวังทั้งในของผู้นำและผู้ตามเบอร์น เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1.1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

1.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพความยุติธรรมความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

1.3) ภาวะผู้นำแบบเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้นสภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น (Burns) มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio's Theory of Transformational Leadership) จากทฤษฎีของเบอร์น เบส

(Bass, 1985, pp. 9–32) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการการเปลี่ยนสภาพในองค์การและได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) แบบส นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตามผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำเร็จและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้นหรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจให้สิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ได้รับคำนิยามว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำแบบส เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกันกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิดแบบส ให้นิยามภาวะผู้นำในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นแต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทนและแบบสยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกันแบบส ยอมรับว่าผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสในปี ค.ศ. 1985 แบบสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของ

ผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แบล วิจัยชี้ว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่าส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่านอกจากนั้น แบล ยังได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตามซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำ ถกเถียงพูดคุยกัน ว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จแต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม มากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดาพวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำอาจใช้แบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชาและในสถานการณ์ต่างๆ ก็ได้ ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่แน่นอนตายตัวเพียงแบบเดียวเท่านั้น แต่ผู้นำจะต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้เข้ากับสถานการณ์และความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการภาวะผู้นำแบบใหม่มีส่วนร่วมในซงหนึ่งของการทำงาน แต่อีกซงหนึ่งอาจต้องการภาวะผู้นำแบบสั่งการแทน ผู้นำต้องสามารถเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของตนได้ตามต้องการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

ในการศึกษาแนวคิดด้านภาวะผู้นำครู ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำในอนาคต ต้องมีการบริหารแบบบูรณาการผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดในหัวข้อ ความหมายของภาวะผู้นำครู ความสำคัญของภาวะผู้นำครู องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูแนวคิดของนักวิชาการและผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ดังนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

Alma Harris & Daniel Muijs (2005, p. 16) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำครูเป็นการแสดงความเป็นมืออาชีพแนวใหม่ ครูจะมีความเป็นอิสระและมีการชี้นำตนเองในการฝึกกำลังของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้มีการเชื่อมโยงกับการส่งเสริมการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ส่วน Stephe (2012 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 81) กล่าวถึง ภาวะผู้นำครู ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในห้องเรียน ในโรงเรียน หรือในเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการของเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของระบบภาวะผู้นำของครู ไม่ได้หมายถึงอำนาจของครู (Teacher Power) แต่หมายถึงการแสวงหาอย่างกระตือรือร้นถึงการกระทำและความคิดที่ดีที่สุด ด้วยการตั้งคำถามอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน แบ่งปันและทัศนคติการทำงานแบบรวมพลัง สำหรับสุริย์รัตน์ พัฒนเชียร (2552, หน้า 115) ให้ความหมายภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องต่างๆ ระหว่างครูแต่ละคนภายในสถานศึกษารวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ขณะที่ยุขาวดี จันทรสุนธิ (2552, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูยังไม่กระจ่างชัดเจนจนสามารถให้คำจำกัดความของคำว่า “ภาวะผู้นำของครู” ได้อย่างเฉพาะเจาะจง ภาวะผู้นำของครูเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้พฤติกรรมผู้นำที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นกรอบความคิดรองรับ ภาวะผู้นำของครูสะท้อนให้เห็นบทบาทของครูในการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับโรงเรียน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ของนักเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 36) ให้ความหมายภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ขณะที่ยศยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347)

ให้ความหมายภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่างๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างแต่ละคนในโรงเรียนนั้นจำเป็นในทุกๆ ระดับ ไม่ใช่เฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็ต้องถูกสร้างให้มีภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน ในโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนเพื่อบรรลุประสงค์หรือเป้าหมาย

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำครูเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ดังนี้ (York-Barr & Duke, 2004, pp. 258-259 อ้างถึงใน รังสรรค์ สุทวรัมย์, 2556, หน้า 60) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำครูเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

2.2.1 การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

สถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและการจัดการการศึกษาโดยลำพังต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

2.2.2 การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบ

การพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยสลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

2.2.3 การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้า

ในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย

เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้ง และนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

2.2.4 การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับ

ผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

นอกจากนี้ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 4) ให้สมรรถนะครูมีความสำคัญของภาวะผู้นำครูโดยได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูที่หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานดังนี้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 303-304)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

ซึ่งสอดคล้องกับ Katzenmeyer and Moller (2001, p. 24 อ้างถึงใน ศิริพร กุลสานต์, 2557, หน้า 38 – 39) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงความมีภาวะผู้นำของครู ซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียนปัจจัยเหล่านั้น ประกอบด้วย

1. ทักษะสอนแบบมีอาชีพ
2. บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู
3. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่ทำหน้าครูคนอื่น
4. มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้
5. ทุ่มเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ
6. การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอน

ตามปกติ

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำครูมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้เป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ดังนั้น ภาวะผู้นำครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน สอดคล้องกับ Lieberman & Miller (2004, p. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู ดังนี้

Katzenmeyer & Moller (2001, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 312-315) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูว่าประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมีอาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่ทำหน้าที่ครูคนอื่น 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 5) ทุ่มเวลาและมุ่งมั่นใน

การเป็นครูผู้นำและ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 8-10) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ
 - 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อครู
2. เป็นแบบอย่างทางการสอน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เป็นผู้นำ 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำครูเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556, หน้า 39-40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสามารถของครูในการดำเนินงานความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการชี้แนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู คือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) มีความเป็นมืออาชีพ 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและ 4) การมุ่งพัฒนาผู้เรียน

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 226) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมและ 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน

ศิริพร กุลसानต์ (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูสามารถ

พัฒนาขึ้นได้ โดยนำความรู้สู่การปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันซึ่งในปัจจุบัน องค์การหรือหน่วยงานได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยเชื่อว่าการมีภาวะผู้นำของครูผู้สอนจะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและบรรลุ เป้าหมายของการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 3) การเป็น ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กษมณ มังคละคีรี (2557, หน้า 262) ได้ศึกษาองค์ประกอบหลักภาวะ ผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การ เปลี่ยนแปลง มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การเป็นผู้นำ และ (2) บุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การสร้างเครือข่าย และ (2) การมีส่วนร่วมและ 3) ความเป็นมืออาชีพ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ตระหนัก รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่และ (2) ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำครูผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ ถือเป็น องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัยต่อไป ดังตาราง 1

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	นักวิชาการหน่วยงานที่ให้ความเห็น	1. Katzenmeyer & Moller (2001)	2. ฮาธาไรต์น์ ราชพัฒน์ (2554)	3. ไชยา ภาวะบุตร (2555)	4. เทพรังสรรค์ ดันทรังษี (2556)	5. วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556)	6. ศิริพร กุศลสานต์ (2557)	7. กษมน มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความเป็นครูมืออาชีพ	✓	✓			✓			✓	3	42.86
2. การมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู	✓		✓						3	42.86
3. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่ทำหน้าที่ครูคนอื่น	✓								1	14.29
4. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓						✓	3	42.86
5. ทุ่มเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครู	✓								1	14.29
6. การมุ่งพัฒนาผู้เรียน					✓	✓			2	28.57
7. พัฒนาหลักสูตร							✓		1	14.29

ตาราง 1 (ต่อ)

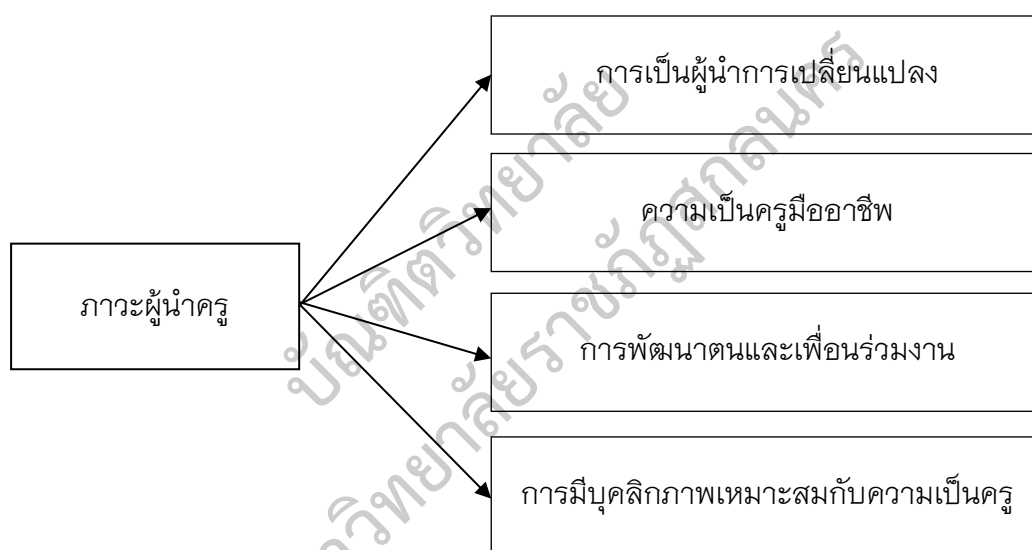
นักวิชาการหน่วยงานที่ให้ความเห็น	1. Katzenmeyer & Moller (2001)	2. ฮาการ์ตันน์ ราซพ์เด็นน์ (2554)	3. ไชยา ภาวะบุตร (2555)	4. เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556)	5. วิศิษฐ์ มุ่งนากดาง (2556)	6. ศิริพร กุลสนามต์ (2557)	7. กษมน มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
8. การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู	√							1	14.29
9. เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้						√		1	14.29
10. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์			√					1	14.29
11. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง			√					1	14.29
12. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		√	√	√	√	√	√	6	85.71
13. การเป็นแบบอย่างในการสอน		√			√			2	28.57
14. การสร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วมในการพัฒนา		√			√			2	28.57

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำครูจากแนวคิดของนักการวิชาการผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำครู ได้องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครูที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 85.71
2. ความเป็นครูมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ 42.86
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 42.86
4. การมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 42.86

จากองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครู สามารถสรุปเป็นโมเดลองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครู ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำครู ดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก รายละเอียดดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนี้

สุรรัตน์ พัฒนเชียร (2552, หน้า 125) กล่าวถึง การเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของครูว่า ประกอบด้วย 1) สนใจประเด็นสำคัญหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่โรงเรียนเผชิญอยู่ 2) มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา 3) เข้าร่วมวางแผนพัฒนาสถานศึกษา 4) ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ 5) กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงของครูมีพฤติกรรมแสดงออก ดังนี้ 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน 2) มีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 3) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 4) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 5) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 83) ได้ศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 2) แปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง 3) มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 4) เข้าใจความขัดแย้งอันมักเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน 5) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 6) เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกทุกคนให้ลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและนักเรียน

ศิริพร กุลสานต์ (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) มีความเชื่อมั่นและมีเจตคติทางบวก 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ได้รับความไว้วางใจและความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีทักษะการสื่อสารที่ดี 5) มีมนุษยสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เสมอ 7) พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา 8) มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี 9) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 10) มีเครือข่ายในการจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน 11) มีทักษะการใช้เทคโนโลยี

โสภณ ภูเก้าล้วน (2557, ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการ

กระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคล ในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

Nickse (1977, p. 58) กล่าวถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูว่า ได้แก่ 1) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน 2) ตระหนักรู้และระมัดระวังต่อค่านิยมที่เป็นปทัสถานของกลุ่ม 3) มีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชน 4) นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ

Marry Ellien Krisko (2001, p. 101) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) มีความอ่อนน้อม 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) มีอัธยาศัยดี 5) มีประสิทธิภาพในการทำงาน 6) มีความท้าทาย 7) คิดเชิงบวก 8) มีมนุษยสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ โดยมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงพฤติกรรมการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และมีการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 2 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
ของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการที่ให้ความเห็น	1. Nickse (1977)	2. Marry Ellien Krisko (2001)	3. สุริรัตน์ พัฒนเจริญ (2552)	4. สพฐ. (2553)	5. อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	6. ศิริพร กุลสถานต์ (2557)	7. โสภณ ภูเก้าล้วน (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์			✓	✓			✓	3	37.75
2. บุคคลแห่งการเรียนรู้		✓			✓	✓		3	37.75
3. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					✓	✓		2	25.00
4. ทักษะการสื่อสารที่ดี						✓	✓	2	25.00
5. มีมนุษยสัมพันธ์		✓				✓	✓	3	37.75
6. สร้างนวัตกรรมใหม่				✓	✓	✓		3	37.75
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหา ได้ดี						✓	✓	2	25.00
8. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้						✓		1	12.50
9. มีทักษะการใช้เทคโนโลยี						✓		1	12.50
10. ความเป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนครู						✓		1	12.50
11. การตั้งใจ							✓	1	12.50
12. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							✓	1	12.50
13. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน	✓							1	12.50
14. ตระหนักถึงและระมัดระวังต่อค่านิยม ที่เป็นปทัสถานของกลุ่ม	✓							1	12.50
15. มีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชน	✓							1	12.50

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการที่ให้ความเห็น องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. Nickse (1977)	2. Marry Ellien Krisko (2001)	3. สุริรัตน์ พัฒนเจริญ (2552)	4. สพล. (2553)	5. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	6. ศิริพร กุลสถานต์ (2557)	7. โสภณ ภูเก้าด้วน (2557)	ความถี่	ร้อยละ
16. นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ	√				√			2	25.00
17. มีความคิดสร้างสรรค์		√						1	12.50
18. มีความอ่อนน้อม		√						1	12.50
19. มีอัธยาศัยดี		√						1	12.50
20. มีประสิทธิภาพในการทำงาน		√						1	12.50
21. มีความท้าทาย		√						1	12.50
22. คิดเชิงบวก		√			√			2	25.00
23. สนใจประเด็นสำคัญหรือ สถานการณ์ต่างๆ ที่โรงเรียน เผชิญอยู่			√	√				2	25.00
24. เข้าร่วมวางแผนพัฒนาสถานศึกษา			√	√				2	25.00
25. ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ			√	√				2	25.00
26. กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกัน ปฏิบัติงาน			√	√				2	25.00
27. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้				√				1	12.50

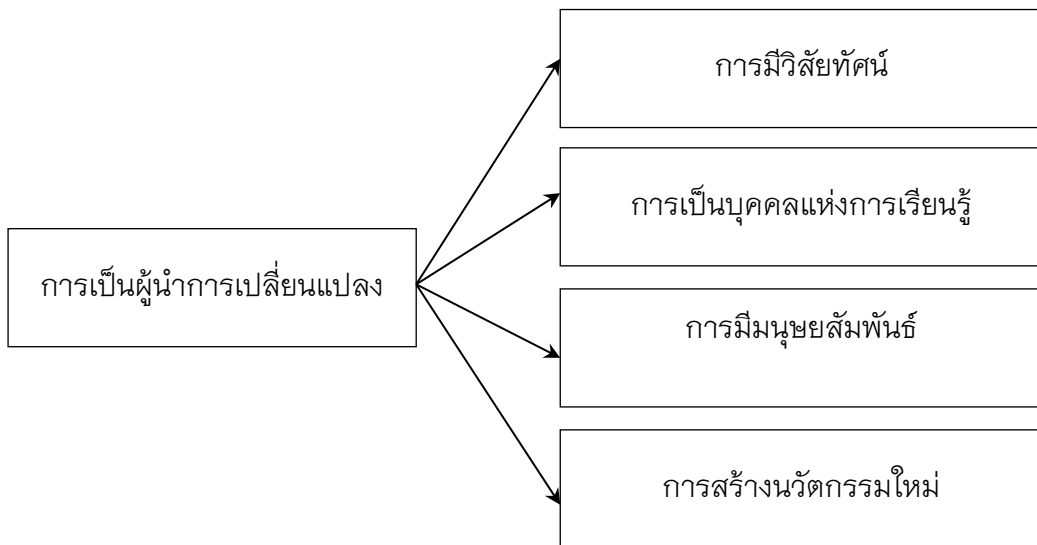
ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการที่ให้ความเห็น	องค์ประกอบย่อย							ร้อยละ
	1. Nickse (1977)	2. Marry Ellien Krisko (2001)	3. สุรวิรัตน์ พัฒนเจริญ (2552)	4. สพล. (2553)	5. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	6. ศิริพร กุลสถานต์ (2557)	7. โสภณ ภูเก้าล้วน (2557)	
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
28. มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง					√		1	12.50
29. เข้าใจความขัดแย้งอันมักเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน					√		1	12.50

จากตาราง 2 พบว่า ผลการสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลัก การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำครูได้จำนวน 29 องค์ประกอบย่อยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเอาองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 37.75
2. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 37.75
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 37.75
4. การสร้างนวัตกรรมใหม่ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 37.75

สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการ
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ความเป็นครูมืออาชีพ

มีนักวิชาการกล่าวถึงความเป็นครูมืออาชีพ ดังนี้

Green (1998, p. 203 citing Hargreave & Goodson, 1996)

ได้เสนอ 7 ประการของครูมืออาชีพยุคใหม่ ดังนี้

1. ตัดสินใจอย่างรอบคอบ ในการเพิ่มโอกาสและตอบสนองในการกระทำในการจัดการเรียนตามหลักสูตรจะดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ผูกมัดในจิตใจและความมุ่งมั่นของสังคม มีค่านิยมในการตอบสนองและการประเมินสอดคล้องกับหลักสูตร

3. ตกลงใจ เต็มใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ในลักษณะผสมผสานวัฒนธรรมสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานของครูด้วยกัน มากกว่าการกระตุ้นหรือสั่งจากภายนอก

4. เชื่อมั่นในความหลากหลายในความเป็นอิสระในการทำงาน มีความรู้สึกที่สามารถทำงานด้วยความมีอำนาจอย่างเปิดเผย และร่วมมือกับผู้อื่นในสังคมที่กว้างออกไป

5. มีความเต็มใจในการเอาใจใส่ (Care) มีความชัดเจนในทักษะและมุ่งมั่นที่จะประสิทธิผลเป็นสำคัญ

6. ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตาม
มาตรฐานการชำนาญการในการอบรมงานของตนมากกว่าการกระทำตามความต้องการ
ของผู้อื่น

7. มีการสร้างสรรค์และรู้เข้าใจงานในระดับสูงหรือมีความ
ซับซ้อน

York-Barr & Duke (2004, p. 266 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทร์สนธิ,
2552, หน้า 17) กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ครูจะต้องมีความเป็นอาชีพ ดังนี้

1. มีประสบการณ์ตรงในวิชาที่ตนสอน และมีทักษะการสอน
ที่ดีเยี่ยม
2. มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน
3. การบ่มเพาะบุคลิกภาพความเป็นครู
4. มีหลักปรัชญาการศึกษาที่แจ่มชัดของตน
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. เป็นนักพัฒนานวัตกรรม
7. เรียนรู้ตลอดชีวิต
8. ศรัทธาในอาชีพครู
9. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน
10. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ
11. การใส่ใจต่อความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น
12. มีความคิดที่ยืดหยุ่นและใจกว้าง
13. มีความมุ่งมั่น
14. มีความสามารถในการจัดการภาระงาน
15. มีทักษะในการบริหารจัดการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, หน้า 7-8) กล่าวว่า
องค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพ มี 3 ประการ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รุหลักวิชา ที่ไปที่มาของ
เรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติ
เกิดขึ้น

2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม
ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความ

เชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 84) ได้ออกข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะดังนี้ 1) การจัดทำหลักสูตร 2) การออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) การเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่อ อุปกรณ์และนวัตกรรม การเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและ 5) การประเมินผลการเรียนรู้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2553, หน้า 118) ได้แสดงทัศนะว่า ครูมืออาชีพต้องมีความสามารถต่อไปนี้

1. สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสาระการเรียนรู้ที่สอน

2. สามารถติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม และเป็นชั้น

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ ฝึกการใช้ภาษา คาดหวังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

4. พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานทักษะการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน และคาดหวังจะได้รับการยอมรับจากผู้เรียน

5. มีความรู้ที่ทันสมัยและสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร อย่างกระตือรือร้น

6. เชี่ยวชาญความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน คาดหวังว่าผู้เรียนทุกคน เรียนรู้และส่งความคาดหวังนี้ไปยังแต่ละบุคคล โรงเรียนและชุมชน

7. กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่คุณเรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน

8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง เข้าใจ ความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 83-84) กล่าวถึง ความเป็นครูมืออาชีพว่า ได้แก่ 1) เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน 2) มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 3) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน 4) เป็นผู้สอนที่ดี 5) ปฏิบัติงานในที่มักกับเพื่อนครูและชุมชนได้ 6) มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 172-174) กล่าวถึง ความเป็นครูมืออาชีพว่า มีดังนี้ 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนานักเรียน 4) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

กษมน มังคละศิริ (2557, หน้า 81) สรุปความเป็นครูมืออาชีพไว้ว่า 1) มีจิตวิญญาณของความเป็นครู 2) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 3) มีความพร้อมในการเป็นครู 4) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 5) รักและเมตตาต่อศิษย์ 6) ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตน 7) ส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนด อีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของตนและอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูมืออาชีพ มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 1 ความเป็นครูมืออาชีพของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการ องค์ประกอบย่อย ความเป็นครูมืออาชีพ	1. Green (1998)	2. York-Barr & Duke (2004)	3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)	4. คัดัดไทย สุรกิจบรร (2553)	5. อภการัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	6. จารุภัทร บุญส่ง (2556)	7. กษมา มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. ตัดัดสนใจอย่างรอบคอบ	√							1	14.29
2. มีความมุ่งหวังตั้งใจสอดคล้องกับหลักสูตร	√							1	14.29
3. เต็มใจทำงานร่วมกับผู้อื่น	√				√			2	28.57
4. มุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ	√	√		√	√			4	57.14
5. ค้นคว้าด้วยตนเอง	√							1	14.29
6. มีความคิดสร้างสรรค์และเข้าใจงาน	√	√	√					3	42.86
7. มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ		√		√	√			3	42.86
8. ลึกซึ้งในวิชาที่สอน		√						1	14.29
9. มีบุคลิกภาพความเป็นครู		√						1	14.29
10. มีหลักปรัชญาการศึกษาที่ชัดเจน		√						1	14.29
11. เป็นนักพัฒนานวัตกรรม		√	√					2	14.29
12. เรียนรู้ตลอดชีวิต		√						1	14.29
13. คร่ำครึในอาชีพครู		√					√	2	28.57
14. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน		√						1	14.29

ตาราง 3 (ต่อ)

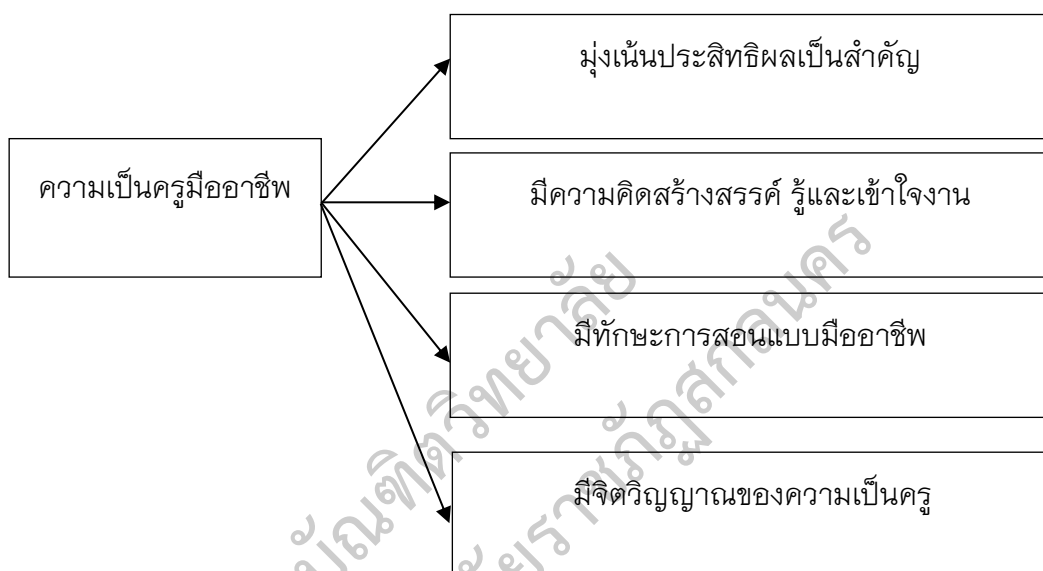
นักวิชาการ องค์ประกอบย่อยความ เป็นครูมืออาชีพ	1. Green (1998)	2. York-Barr & Duke (2004)	3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)	4. ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร (2553)	5. อภการรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	6. จารุภัทร บุญส่ง (2556)	7. กษมา มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
15. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน		√						1	14.29
16. ใส่ใจต่อความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น		√						1	14.29
17. มีความคิดที่ยืดหยุ่นและใจกว้าง		√						1	14.29
18. มีทักษะในการบริหารจัดการ		√		√				2	28.57
19. การจัดทำหลักสูตร			√			√		2	28.57
20. ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน			√					1	14.29
21. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน			√					1	14.29
22. การประเมินผลการเรียนรู้			√					1	14.29
23. ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล				√				1	14.29
24. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ				√				1	14.29
25. มีความรู้ที่ทันสมัย				√					14.29

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบย่อยความ เป็นครูมืออาชีพ	1. Green (1998)	2. York-Barr & Duke (2004)	3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)	4. คัดดีไทย สุรกีจาวร (2553)	5. อภาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554)	6. จารุภัทร บุญส่ง (2556)	7. กษมา มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
26. เชื่อในความสามารถของผู้เรียน ทุกคน				√					14.29
27. มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง					√				14.29
28. เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน				√					14.29
29. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู				√	√		√	3	42.86
30. มีการกำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายการเรียนรู้						√		1	14.29
31. พัฒนานักเรียน						√		1	14.29
32. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้						√	√	2	28.57
34. มีความพร้อมในการเป็นครู							√	1	14.29
35. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์							√	1	14.29
36. รักและเมตตาศิษย์							√	1	14.29
37. ตระหนักในหน้าที่ของตน							√	1	14.29

จากตาราง 3 พบว่า ผลการสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักความเป็นครูมืออาชีพของภาวะผู้นำครู ได้จำนวน 37 องค์ประกอบย่อย แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดสรรและเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ องค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

1. มุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 57.14
 2. มีความคิดสร้างสรรค์รู้และเข้าใจงานมีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.86
 3. มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.86
 4. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.86
- สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก
การความเป็นครูมืออาชีพ

3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ไว้ดังนี้

Sallis & Jones (2002, อ้างถึงใน กษมน มังคละศิริ, 2557, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร

Richardson A. & Sarah, M. (2006, p. 144) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูว่า ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนเองกับผู้อื่น และ 2) การ

ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

พรชัย เจตมาต (2552, หน้า 1) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะแห่งตน คือ การเปิดใจกว้างและมุ่งมั่น การตระหนักพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่นำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องและเหมาะสมมีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดดูสภาพทั้งด้านคุณลักษณะความรู้ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรมและจิตสำนึกของผู้นำ คือ ภูมิรู้ ภูมิทำ และภูมินาม

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 2) เชื่อมมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และอาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 82) ยังกล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่า ประกอบด้วย

1. มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ
3. มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันของครู
4. สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้
5. มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้
6. เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู
7. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
8. เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาครูใหม่
9. เป็นผู้หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ
10. สามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง
11. ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 88) กล่าวว่า องค์ประกอบของ

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 1) มีการวิเคราะห์ตนเอง 2) มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง 3) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู และ 4) ให้การฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู

กษมน มังคละศิริ (2557, หน้า 53) สรุปพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของครูไว้ดังนี้ 1) มีความเข้าใจแนวคิดและวิธีพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) มีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) มีความสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 5) มีทักษะการจัดการทำงานเพื่อการดำเนินชีวิตให้ก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความกระตือรือร้น ส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้รับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
ของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการที่ให้ความเห็น	1. Sallis & Jones (2002)	2. Richardson, A. & Sarah, M. (2006)	3. พรชัย เจตมาน (2552)	4. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	5. รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556)	6. กษมน มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีแรงจูงใจในตนเอง	✓						1	14.29
2. มีความคิดสร้างสรรค์	✓						1	14.29
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร	✓						1	14.29
4. มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต	✓			✓		✓	3	50.00
5. เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร	✓						1	14.29
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนกับผู้อื่น		✓		✓		✓	3	50.00
7. การฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ		✓		✓			2	28.57
8. เปิดใจกว้างเพื่อรับสิ่งใหม่ที่แตกต่างจาก ประสบการณ์ที่มีอยู่			✓				1	14.29
9. พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่าง ต่อเนื่อง				✓			1	14.29
10. สนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถ พัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ				✓			1	14.29
11. สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นการใช้ปัญญา สู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์				✓			1	14.29
12. เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู				✓	✓		2	28.57
13. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน				✓	✓		2	28.57

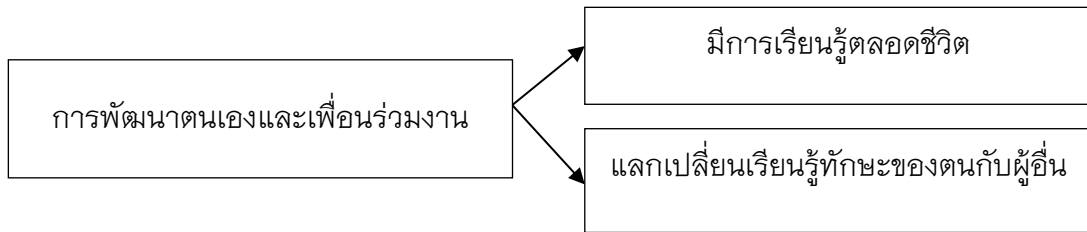
ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการที่ให้ความเห็น องค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	1. Sallis & Jones (2002)	2. Richardson, A. & Sarah, M. (2006)	3. พรชัย เจตมาน (2552)	4. อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	5. รังสรรค์ สุทาลัย (2556)	6. กษมน มังคละศิริ (2557)	ความถี่	ร้อยละ
14. เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาครูใหม่				✓			1	14.29
15. ชี้แนะเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรอง และค้นหาด้วยตนเอง				✓			1	14.29
16. มีการวิเคราะห์ตนเอง					✓		1	14.29
17. มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง					✓		1	14.29
18. มีความเข้าใจแนวคิดและวิธีพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						✓	1	14.29
19. มีความสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ อย่างคล่องแคล่ว						✓	1	14.29
20. มีทักษะการจัดการทำงานเพื่อดำเนินชีวิต ให้ก้าวหน้า						✓	1	14.29

จากตาราง 4 พบว่า ผลการสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานของภาวะผู้นำครูของข้าราชการครูได้จำนวน 22 องค์ประกอบย่อย แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดสรรและเลือกเอาองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไปไว้ได้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนกับผู้อื่น มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00

สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก
การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

4. การมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

Hessong & Weeks (1987, pp. 425–457 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อัครบรรวร, 2544, หน้า 66–67) 1) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดี ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความอารมณ์ขัน (Being Humorous) คือ ผู้ที่สามารถสอดแทรกอารมณ์ขันหรือทำให้การสอนสนุกสนาน 2) เป็นผู้มีความชัดเจน (Being Clear and Concise) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน 3) เป็นคนเปิดเผย (Being Open) เป็นคนที่ไม่ทำตัวลึกลับ เจาะเหลี่ยมหน้าไหวหลังหลอก เต็มใจเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ 4) เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) ครูเป็นบุคคลที่ต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และสังคม 5) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hygiene) ครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 48–55) กล่าวถึง บุคลิกภาพของครูที่ดีสรุปได้ดังนี้ 1) มีความประพฤติดี 2) มีสติปัญญาสูง 3) มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ 4) มีสุขภาพจิตที่ดี 5) มีรูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพที่ดี 6) มีความตรงต่อเวลา 7) มีเจตคติต่อนักเรียนที่ดีและ 8) มีความสามารถในการพูด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีของครู ประกอบด้วย

1. ต้องมีความรักและมีความเข้าใจเด็ก มีความเมตตา ปรารถนาดี และรักเด็ก
2. ยิ้มแย้ม แจ่มใส น่ารัก ท้า มองโลกในแง่ดี
3. เสียสละ อุทิศเวลา เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและเห็นแก่ประโยชน์ที่เกิดกับเด็กมากกว่าของตน

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สัญญา สุคนธา (2546, หน้า 23-29) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดี ประกอบด้วย 1) ร่างกายสะอาด แข็งแรง กระฉับกระเฉง 2) แต่งกายเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ 3) มีสัมมาคารวะ 4) พูดจาสุภาพและ 5) อารมณ์ดี อารมณ์เย็น มีอารมณ์ขัน

เกษมา วรวรรณ ณ อยู่ทยา (2550, หน้า 41) กล่าวถึง บุคลิกภาพของครูที่ดีว่า ประกอบด้วย 1) การมีบุคลิกภาพดี 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ดี 3) ใช้คำพูดและการแสดงออกที่เป็นกัลยาณมิตร

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550, หน้า 84) กล่าวถึง บุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นครู ได้แก่ 1) มีกริยาวาจาที่เหมาะสม 2) อารมณ์ดีมีเมตตา 3) ใช้ภาษาแจ่มชัด 4) ขจัดความลำเอียง 5) หลีกเลียงการตำหนิ 6) หมั่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) อารมณ์ขัน แทรกสร้าง 8) สร้างสัมพันธ์อันมิตร 9) ติดตามทันโลกเสมอและ 10) ค้นหาเจอความสามารถเด็ก

จักรแก้ว นามเมือง (2551, หน้า 48) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดี มีดังนี้ 1) รูปร่างหน้าตาสะอาด 2) กิริยาอาการ ลักษณะท่าทางที่สง่างาม 3) การแต่งกายเหมาะสม 4) พูดจาไพเราะ ถูกกาลเทศะ 5) การควบคุมอารมณ์ได้ดี 6) สนใจผู้เรียน 7) การมีอารมณ์ขัน

จันทร์จิรา เสนานอก (2555, หน้า 13-17) กล่าวถึง บุคลิกภาพของครูสรุปได้ดังนี้ 1) ผิวพรรณสะอาด 2) แต่งกายเหมาะสมกับอาชีพ สะอาด และถูกกาลเทศะ 3) วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ 4) พูดจาไพเราะ 5) จิตใจดี มีอารมณ์ขัน 6) ควบคุมอารมณ์ได้ดี 7) กระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องราวและความรู้ต่างๆ

สุมิตตา เจริญจันทิก (2558, หน้า 4-5) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีของครู ประกอบด้วย 1) แต่งกายเหมาะสมกับความนิยมของสังคมในโอกาสต่างๆ 2) มีสัมมาคารวะ 3) เจรจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพนุ่มนวล อ่อนหวาน และ 4) มีมารยาทงาม

ศิริพร หวังวนพัฒน์ (2559, หน้า 48) กล่าวว่า ครูกับบุคลิกภาพที่ดีนั้น จะต้องเริ่มจากการพัฒนาส่วนต่างๆ ดังนี้ 1) รูปร่างหน้าตา เป็นธรรมชาติและสะอาด 2) การแต่งกายสุภาพ ประณีต ประหยัด และสะอาดและ 3) พูดเพราะ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบที่ 4 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครูมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่ 4 การมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับ
ความเป็นครูของภาวะผู้นำครู

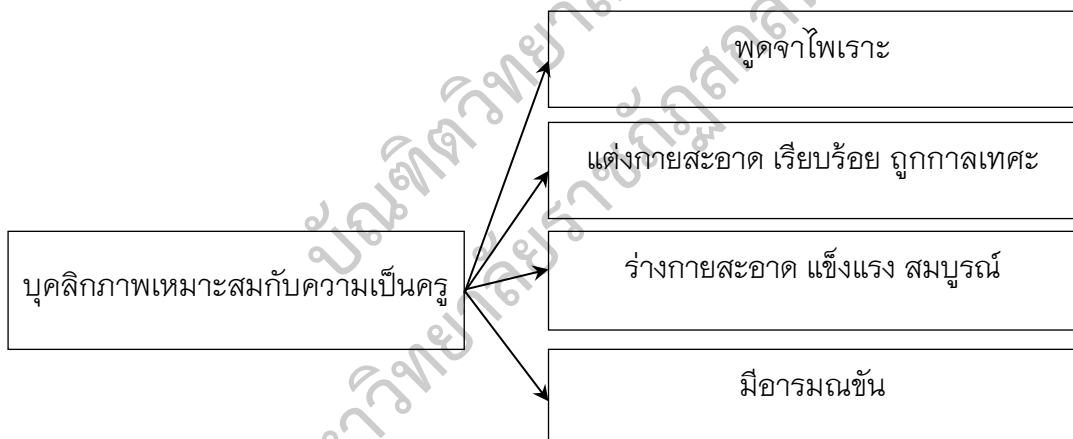
นักวิชาการที่ให้ความเห็น	1. Hessong & Weeks (1987)	2. พันธ์ ทัศนาคิน (2542)	3. สังคมคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	4. สันตนา สุดาณิช (2546)	5. กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550)	6. อภรณ์ ใจเที่ยง (2550)	7. จักรแก้ว นามเมือง (2551)	8. จันทรีจิราเสนาออก (2555)	9. สุนิตตา เจริญศักดิ์ (2558)	10. ศิริพร ทั่ววงษ์วัฒน์ (2559)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีอารมณ์ขัน	✓					✓	✓	✓			4	40.00
2. มีความสามารถในการสื่อสาร	✓										1	10.00
3. เป็นคนเปิดเผย	✓										1	10.00
4. เป็นแบบอย่างที่ดี	✓										1	10.00
5. แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ	✓			✓			✓	✓	✓	✓	6	60.00
6. ร่างกาย สะอาด แข็งแรง สมบูรณ์	✓	✓		✓			✓	✓		✓	6	60.00
7. มีความประพฤติดี		✓									1	10.00
8. มีสติปัญญาสูง		✓									1	10.00
9. มีสุขภาพจิตที่ดี		✓									1	10.00
10. รูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพ ที่ดี		✓			✓						2	20.00
11. มีความตรงต่อเวลา		✓									1	10.00
12. จิตใจดี มีเมตตา		✓	✓			✓		✓			3	30.00
13. ยิ้มแย้มแจ่มใส			✓								1	10.00

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการที่ให้ความเห็น	องค์ประกอบย่อย บุคลิกภาพเหมาะสมกับ ความเป็นครู										รวม ร้อยละ	
	1. Hessong & Weeks (1987)	2. พันธ์ ทัศนาคิน (2542)	3. สนง.คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	4. ดัญญา สุดาณิช (2546)	5. กษมา วรวรรณ ณ อุทยาน (2550)	6. อภรณ์ ใจเที่ยง (2550)	7. จักรแก้ว นามเมือง (2551)	8. จันทรีจิราเสนาออก (2555)	9. สุมิตตา เดิมจันทิก (2558)	10. ศิริพร หวังวงษ์พันธ์ (2559)		ความถี่
14. เสียสละ อุทิศเวลา			✓								1	10.00
15. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				✓	✓	✓					3	30.00
16. มีสัมมาคารวะ				✓				✓			2	20.00
17. พูดจาไพเราะ		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80.00
18. อารมณ์ดี อารมณ์เย็น มีอารมณ์ขัน				✓		✓					2	20.00
19. ขจัดความลำเอียง						✓					1	10.00
20. หลีกเลี่ยงการตำหนิ						✓					1	10.00
21. หมั่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์						✓					1	10.00
24. ติดตามทันโลกเสมอ						✓					1	10.00
25. ค้นหาเจอความสามารถเด็ก						✓					1	10.00
26. กิริยาอาการ ลักษณะท่าทาง สง่างาม							✓	✓			2	20.00
27. การควบคุมอารมณ์ได้ดี							✓	✓			2	20.0
28. วางตัวเหมาะสม								✓			1	10.00
29. กระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องราว และความรู้ต่างๆ								✓			1	10.00

จากตาราง 5 ผลสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยจากองค์ประกอบหลัก บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครูของภาวะผู้นำครูของข้าราชการครูได้จำนวน 29 องค์ประกอบ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดสรรและเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่ตามแนวคิดของนักวิชาการตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พุดจาไฟเราะมีความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80.00
 2. แต่งกายสะอาด เรียบร้อย ถูกกาลเทศะมีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60.00
 3. ร่างกายสะอาด แข็งแรง สมบูรณ์มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60.00
 4. มีอารมณ์ขัน มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40.00
- สามารถเขียนเป็นโมเดลได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก
บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำหน้าที่เป็นชนตัวการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน ในโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนเพื่อบรรลุประสงค์หรือเป้าหมายมี องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ของภาวะผู้นำครู ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์
 - 1.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างนวัตกรรมใหม่
2. องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นครูมืออาชีพ
 - 2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 มุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ
 - 2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความคิดสร้างสรรค์ รู้และเข้าใจงาน
 - 2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ
 - 2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 มีจิตวิญญาณของความเป็นครู
3. องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 3.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 3.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนกับผู้อื่น
4. องค์ประกอบหลักที่ 4 บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู
 - 4.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 พุดจาไพเราะ
 - 4.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 แต่งกายสะอาด เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ
 - 4.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 ร่างกาย สะอาด แข็งแรง สมบูรณ์
 - 4.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 มีอารมณ์ขัน

แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์กรจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ จินตนาการและความรับผิดชอบของผู้นำ Wikipedia (2012, ออนไลน์) กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership development) ว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่จะเสริมสร้างคุณภาพภาวะผู้นำในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม กิจกรรมใดๆ เหล่านั้น เช่นเดียวกับ McCauley และคณะ (1998, pp. 4–5) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการนำจึงได้เสนอหลักพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของแต่ละ

บุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ถึงแม้จะมีลักษณะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือองค์การ แต่เป้าหมายอันดับแรก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล

2. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลก็สามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่เกิดประสิทธิผลได้

3. การพัฒนาภาวะผู้นำ เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้ โดยมีสมมุติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำบางส่วนมาจากพันธุกรรมแต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถของการเป็นผู้นำบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็กและบางส่วนมาจากการประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญคือในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้

Dubrin (1998, p. 212) ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทัศนคติ เจตคติและพฤติกรรม ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development through Self-awareness) การรับรู้หรือการรู้จักเป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

2. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วย การสร้างวินัยในตนเอง (Leadership Development through Self-discipline) การสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ

อุทัย ไฉวมั่นคง (2552, หน้า 77) กล่าวว่า เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรและพฤติกรรมทางสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและคุณลักษณะภาวะผู้นำตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญของการทำงานภายในองค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 219-220) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริงด้วย นั่นคือ ให้มีการทำในสิ่งที่รู้ (do what you know) ต่อเนื่องจากการรู้ว่าจำทำอะไร (know what to you) ด้วย ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำ

ระดับบุคคล (individual) ที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวข้องกับตัวแปร 3 ประการ คือ

1. ลักษณะเฉพาะของผู้เรียนรู้ของบุคคล เช่น การตั้งใจเพื่อการเรียนรู้ แรงขับเพื่อความสำเร็จอยู่ในระดับสูง และคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ การควบคุมอำนาจในตนเองและการกำกับตนเอง

2. คุณธรรมและธรรมชาติของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ

3. คุณภาพในการติดตาม การให้คำปรึกษา การนิเทศ และการสอนงาน จากผู้บริหาร

จากการศึกษาทักษะการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น บุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้ ผู้นำบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็กและบางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญ คือ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้ ผู้นำจะต้องสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตนเองและการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.1 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กมลรัตน์ เมืองสง (2550, หน้า 72-75) ได้สรุปกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนด้วยเทคนิคการต่างๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในทุกๆ องค์ประกอบ โดยสรุปมี 24 วิธีดังนี้

1. การสัมมนา หมายถึง การให้สมาชิกร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด

2. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยสมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่ประชุมพอสมควร

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง 1) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 2) กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน 3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่ให้มีสิ่งรบกวน 4) ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุม

ให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น 5) จัดบันทึกการประชุมให้ครบถ้วน 6) สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

4. การระดมความคิด หมายถึง การคิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใดๆ อย่างเสรีหลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุดแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

5. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบถึงสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไรให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่างๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม

6. การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน มีพิธีกรดำเนินการอภิปราย

7. การบรรยายเป็นคณะ การที่ผู้พูดหรือวิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นคณะ บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อของคนอื่นๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

8. การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานตามที่สถาบันหรือองค์การต่างๆ เพื่อเรียนรู้ จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์การ

9. การสอนงาน หมายถึง การแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

10. การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งดำเนินการใน 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน 3) การพิจารณาตำแหน่งงาน 4) การสอบถามความสมัครใจ 5) การหมุนเวียนงานและ 6) การประเมินและติดตามผล

11. การเรียนรู้ทางไกล หมายถึง ระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย 1) สื่อวัสดุ 2) สื่ออุปกรณ์ 3) วิธีการ 4) สื่อบุคคล ในลักษณะต่างๆ โดยผู้เรียนเป็นวิทยากรมีการเผชิญหน้ากันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้นๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่างๆ

ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

12. การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นที่วิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

13. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่ง ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิกิริยาการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบ ผีกัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

14. เกมการบริหาร หมายถึง การจำลองสภาพการณ์จริงขึ้นมา เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

15. กรณีศึกษา หมายถึง การให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ และเป็นกันเอง ในชั้นการวิเคราะห์กรณี ต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ว่า สิ่งใดที่กระทบต่อองค์การ จะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

16. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่ง ที่อาศัยบทเรียนซึ่งถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่อง ทราบผลการปฏิบัติ และได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน

17. การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ที่อาศัยคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายโทรคมนาคม โดยผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ลูกข่ายที่เชื่อมกับระบบเครือข่าย สามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันที

18. การฝึกประสาทสัมผัส หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนกลับที่เป็น

ปฏิกิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

19. กิจกรรมพัฒนาจิต หมายถึง การฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิต ให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิ เพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการทำงาน และดำเนินชีวิต

20. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการร่วมทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนสร้างความสนุกสนานให้กับผู้เรียน

21. กลุ่มทำงาน เป็นการฝึกการทำงานร่วมกันโดยฝึกภาวะความเป็นผู้นำผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผน และเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

22. การสนทนากลุ่ม เป็นการจัดให้ผู้เข้าร่วมสนทนาหนึ่งเป็นวงกลมเพื่อแสดงทัศนะ ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวิทยากรเปิดประเด็นก่อน แล้วกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

23. เทคนิค เอไอซี หมายถึง การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นกำหนดความต้องการ 2) ขั้นอภิปรายและแสดงความคิดเห็น 3) ขั้นแก้ปัญหาและควบคุมการบวนการให้บรรลุเป้าหมาย

24. เกมการศึกษา หมายถึง กิจกรรมกลุ่มที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ตื่นเต้น สนุกสนาน ไม่เบื่อ เพื่อช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการเป็นผู้นำผู้ตัดสินใจ พัฒนาไหวพริบ ความคล่องตัวและประสาทสัมผัสต่างๆ

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 180) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำจากการทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น (Best Practice) การนิเทศกำกับติดตามประเมินการดำเนินงาน การใช้คู่มือและโปรแกรมในการพัฒนา และการจับคู่เป็นผู้บริหารคู่พัฒนา

ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 12) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พบว่า การระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ มี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ชุด ระยะที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่นด้านการประชาสัมพันธ์และระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสรุปผลการทดลองใช้

บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 95) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปวิธีการและรูปแบบการพัฒนาได้ 7 วิธี คือ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกวิธีทำงาน 3) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 4) การประชุม 5) การฝึกสถานการณ์จำลอง 6) การศึกษาดูงานและ 7) การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 276-287 อ้างอิงใน ศิริพร กุลสานต์, 2557, หน้า 84) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้หลายประการ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน 3) การสอนงาน การสร้างวินัย ในตนเอง การให้การศึกษา ประสบการณ์และการให้คำแนะนำจากผู้อาวุโสกว่า การใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การประเมินความพยายามในการพัฒนาภาวะผู้นำและความสำเร็จของภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 249-257) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย โปรแกรมการฝึกอบรม กิจกรรมเพื่อพัฒนา การมอบหมายงาน พิเศษการหมุนเวียนตำแหน่ง การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิคในการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังตาราง 6

ตาราง 6 สังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	นักวิชาการ						ความถี่	ร้อยละ
	1. กมลรัตน์ เมืองสง (2550)	2. ฤทัยรัตน์ ดอกคำ (2553)	3. ระพีพรรณ วัลย์พิลา (2553)	4. บุญมี ก่อบุญ (2553)	5. รังสรรค์ ประเสริฐศิริ (2551)	6. วิเชียร วิฑยุดม (2550)		
1. การฝึกอบรม		√			√		2	33.33
2. การฝึกฝนศึกษาด้วยตนเอง			√	√		√	3	50.00
3. การสัมมนา	√	√					2	33.33
4. การประชุมทางวิชาการ	√						1	16.67
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	√	√	√				3	50.00
6. การระดมความคิด	√						1	16.67
7. การศึกษาดูงาน	√	√	√	√			4	66.67
8. การบรรยายเป็นคณะ	√						1	16.67
9. การอภิปรายเป็นคณะ	√						1	16.67
10. การฝึกงาน	√			√			2	33.33
11. การสอนงาน	√				√		2	33.33
12. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	√					√	3	33.33
13. การเรียนรู้ทางไกล	√						1	16.67
14. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม	√						1	16.67
15. เกมการบริหาร	√						1	16.67
16. กรณีศึกษา	√						1	16.67
17. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	√						1	16.67
18. การแสดงบทบาทสมมุติ	√						1	16.67

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	นักวิชาการ						รวม	ร้อยละ
	1. กมลรัตน์ เมืองสง (2550)	2. ฤทัยรัตน์ ดอกคำ (2553)	3. ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553)	4. บุญมี ก่อบุญ (2553)	5. รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	6. วิเชียร วิทยอุดม (2550)		
19. การเรียนรู้แบบออนไลน์	√	√					2	16.67
20. การฝึกประสาทสัมผัส	√						1	16.67
21. กิจกรรมพัฒนาจิต	√						1	16.67
22. กิจกรรมนันทนาการ	√						1	16.67
23. กลุ่มทำงาน	√						1	16.67
24. การสนทนากลุ่ม	√						1	16.67
25. เทคนิค เอ ไอ ซี	√							16.67
26. เกมการศึกษา	√							16.67
27. การนิเทศกำกับติดตามประเมินผล		√					1	16.67
28. การจับคู่พัฒนา		√					1	16.67
29. การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT				√			1	16.67
30. การใช้คู่มือและโปรแกรมในการพัฒนา						√		16.67
31. การสรุปผลการทดลองใช้			√				1	16.67
34. การฝึกประสบการณ์จำลอง				√			1	16.67
35. การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน					√		1	16.67
36. การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม						√	1	16.67
37. การมอบหมายงาน						√	1	16.67
38. การให้คำปรึกษา						√	1	16.67

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของนักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้ จำนวน 38 วิธี แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 วิธี ได้แก่

1. การศึกษาดูงาน มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00
3. การฝึกฝน/ศึกษาด้วยตนเอง มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50.00

สรุป วิธีการพัฒนาผู้นำ เพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำครู ให้เกิดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการต่างๆ ในการทำงานจนกระทั่งสามารถพัฒนาเป็นผู้นำในทุกๆ องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การศึกษาดูงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการและ 3) การฝึกฝน/ศึกษาด้วยตนเอง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประวัติความเป็นมาของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2550, หน้า 1-15) กล่าวว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาเป็นเวลานานกว่า 40 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไขเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง “เศรษฐกิจพอเพียง” ได้มีการแปลความหมายกันอย่างกว้างขวางจนเกิดความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ภายใต้การนำของประธานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในขณะนั้น (พ.ศ. 2542) คือ ดร.ลีปพนนท์ เกตุทัต ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในการที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ จึงได้เชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านเศรษฐศาสตร์และจากสาขาต่างๆ มาร่วมกันพิจารณากลับกรองพระราชดำรัสและ

พระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงและแนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศโดยรวม เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาตามพระราชดำริที่ถูกต้อง

การศึกษาพบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเริ่มจากพระบรมราชาโชวาทและพระราชดำรัสของพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ได้ทรงพระราชทานตั้งแต่เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517 เป็นต้นมา ดังนี้ (จันทร์ทิพย์ เจียมพงษ์, 2553, หน้า 9) “การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น สร้างพื้นฐานคือความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้วค่อยเสริมสร้างความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วยจะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด” (พระบรมราชาโชวาทเนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 18 กรกฎาคม 2517) สำหรับความพอมีพอกินนี้ในหลวงทรงมีพระราชดำรัสอีกว่า “... คนอื่นจะว่าอย่างไรก็ช่างเขา จะว่าเมืองไทยล้าสมัยว่าเมืองไทยเชย ว่าเมืองไทยว่าไม่มีสิ่งที่ดีใหม่ แต่เราอยู่พอกินและขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยอยู่พอกิน มีความสงบและทำงานตั้งจิตอธิษฐาน ตั้งปณิธานในทางนี้ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอกินอยู่พอกิน ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอดแต่มีความพอกินอยู่พอกิน มีความสงบเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ถ้าเรารักษาความพอกินอยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้ ...” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันพุธ ที่ 4 ธันวาคม 2517)

ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสมดุล ความอยู่รอด และความฟุ่มเฟือยที่อาจจะเกิดจากการพัฒนาว่า “ภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในหลายประเทศเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือการทุ่มเทสร้างเครื่องจักรกลอันก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นใช้ในการผลิต ทำให้ผลผลิตทางอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นรวดเร็วและมากมายจนอาจถึงขั้นฟุ่มเฟือยพร้อมกันนั้นก็ทำให้คนว่างงานลง เพราะถูกเครื่องจักรกลแย่งไปทำ เป็นเหตุให้เกิดความยุ่งยากตกต่ำทางเศรษฐกิจขึ้น เพราะคนที่ว่างงานยากจนลง และผู้ผลิตก็ขาดทุนเพราะสินค้าขายไม่ออก จึงน่าจะต้องตัดแปลงแนวคิดแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความเจริญด้านอุตสาหกรรมไปบ้างให้สมดุลกับด้านอื่นๆ เพื่อความอยู่รอด” (พระบรมราชาโชวาท

พระราชทานแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2518)

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2540 พระองค์ทรงมีพระราชดำรัสพระราชทานโดยเน้นย้ำเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงว่า “... การจะเป็นเช่นนั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้น หมายความว่าอุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตัวเอง.... ความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอจะต้องมีความพอเพียง พอสมควร บางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการก็ขายได้ แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก อย่างที่ท่านนักเศรษฐกิจต่างๆ ก็มาบอกว่าล้ำสมัย จริงอาจจะล้ำสมัย คนอื่นเขาต้องมีการเศรษฐกิจที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียกว่าเศรษฐกิจการค้า ไม่ใช่เศรษฐกิจความพอเพียงเลยรู้สึกว่ามันหรรษา แต่เมืองไทยเป็นประเทศที่มีบุญอยู่ว่าผลิตให้พอเพียงได้ถ้าสามารถที่จะเปลี่ยนไป ทำให้กลับเป็นเศรษฐกิจแบบพอเพียง ไม่ต้องทั้งหมด แม้แต่ครึ่งก็ไม่ต้อง อาจจะสักเศษหนึ่งส่วนสี่ก็จะสามารถอยู่ได้ การแก้ไขอาจจะต้องใช้เวลาไม่ใช่ง่ายๆ โดยมากคนก็ใจร้อนเพราะเดี๋ยวร้อนถ้าทำตั้งแต่เดี๋ยวนี้ก็สามารถที่จะแก้ไขได้...” (พระราชดำรัสพระราชทานเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2540)

ทรงมีพระราชดำรัสพระราชทานเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ต่อมาอีก 3 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2541, 2542 และ 2543 เกี่ยวกับความพอเพียงและเศรษฐกิจพอเพียงความว่า “... คำว่าพอเพียง มีความหมายอีกอย่างหนึ่ง มีความหมายกว้างออกไปอีก ไม่ได้หมายถึงการมีพอสำหรับใช้ของท่านนั้น แต่มีความหมายว่าพอมีพอกิน ... พอมีพอกินนี้ก็แปลว่าเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง...” “... พอเพียงนี้ก็หมายความว่า มีกินมีอยู่ไม่ฟุ้งเฟ้อหรือหรรษาก็ได้แต่ว่าพอแม้บางอย่างอาจจะดูฟุ้งเฟ้อ แต่ถ้าทำให้มีความสุขถ้าทำได้ก็สมควรที่จะทำ สมควรที่จะปฏิบัติ...” “...Self – Sufficiency นั้น หมายความว่าผลิตอะไร มีพอที่จะใช้ต้องไปขอซื้อคนอื่น อยู่ได้ด้วยตนเอง...” “...คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิดอันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข...” (พระราชดำรัสพระราชทานเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 4

ธันวาคม 2541)

“...เศรษฐกิจพอเพียงนั้น เขาตีความว่าเป็นเศรษฐกิจชุมชน หมายความว่าให้พอเพียงในหมู่บ้าน หรือในท้องถิ่นให้สามารถที่จะมีพอกินเริ่มด้วยพอมีพอกิน พอมีพอกินนี้ได้พูดมาหลาย ปี 10 กว่าปีมาแล้ว ให้พอมีพอกิน แต่ว่าพอมีพอกินนี้เป็นเพียงเริ่มต้นของเศรษฐกิจ เมื่อปีที่แล้วบอกว่าถ้าพอมีพอกิน คือ พอมีพอกินของตัวเองนั้น ไม่ใช่เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจสมัยหิน สมัยหินเป็นเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนกันแต่ว่าค่อยๆ พัฒนาขึ้นมา ...” (พระราชดำรัสพระราชทานเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542)

“...เศรษฐกิจพอเพียงที่ได้ย้ำแล้วย้ำอีก แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Sufficiency Economy ภาษาไทยก็ต่อว่า ว่าไม่มี แต่ว่า Sufficiency Economy เป็นคำใหม่ของเราก็ได้หมายความว่า ประหยัด แต่ไม่ใช่ขี้เหนียว ทำอะไรด้วยความอะลุ่มอล่วยกัน ทำอะไรด้วยเหตุและผล จะเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแล้วทุกคนจะมีแต่ความสุข เศรษฐกิจพอเพียงนี้เป็นสิ่งปฏิบัติยากที่สุด...” (พระราชดำรัส พระราชทานเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2543)

“...ฉันพูดเศรษฐกิจพอเพียง ความหมาย คือ ทำอะไรให้เหมาะสมกับฐานะของตัวเอง คือทำจากรายได้ 200-300 บาท ขึ้นไปเป็น 2 หมื่น 3 หมื่นบาท คนชอบเอาคำพูดของฉัน เศรษฐกิจพอเพียงไปพูดกันเลอะเทอะ เศรษฐกิจพอเพียงคือ ทำเป็น Self-Sufficiency มันไม่ใช่ความหมาย ไม่ใช่แบบที่ฉันคิด ที่ฉันคิดคือเป็น SelfSufficiency of Economy เช่น ถ้าเขาต้องการดู TV ก็ควรให้เขามีดู ไม่ใช่ไปจำกัดเขาไม่ให้ซื้อ TV ดู เขาต้องการดูเพื่อสนุกรสนานในหมู่บ้านไกลๆ ที่ฉันไปเขามี TV ดู แต่ใช้แบตเตอรี่ เขาไม่มีไฟฟ้าแต่ถ้า Sufficiency นั้น มี TV เขาฟุ่มเฟือย เปรียบเสมือนคนไม่มีสตางค์ไปตัด Suit และยังใส่ Necktie Versace อันนี้ก็เกินไป...” (พระราชดำรัสพระราชทาน ณ พระตำหนักเปี่ยมสุข เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2544)

การพัฒนาคำนิยามของ “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิใช้เวลาประมาณ 6 เดือน จึงได้สรุปออกมาเป็นบทความโดยใช้ชื่อว่า “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสะท้อนพระราชดำรัสที่ว่า “อันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ แต่เป็นความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง” เป็นบทความที่กล่าวถึง หลักคิดและหลักปฏิบัติในการพัฒนาทุกระดับที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานผ่านพระราชดำรัสในโอกาสต่างๆ มาอย่างต่อเนื่อง (สุพัตรา สมานประธาน, 2544, หน้า 13) กล่าวได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงเป็นการสรุปรวบยอดแนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการพัฒนา ที่รวมถึงเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการในการพัฒนาประเทศ หลังจากที่คณะผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้น ได้กลั่นกรองบทความ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ออกมาแล้ว สำนักคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำหนังสือถึง ราชเลขาธิการ (ในขณะนั้นคือ หม่อมหลวงพีระพงศ์ เกษมศรี) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2542 เพื่อขอให้นำความกราบบังคม ทูลขอพระราชทานพระบรมราชวินิจฉัยและพระบรมราชานุญาต เพื่อจะได้อัญเชิญไปใช้ เป็นแนวปฏิบัติ และทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำไปเผยแพร่ เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายและประชาชนโดยทั่วไป เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2542 โดยมี ใจความว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของ ประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนา และบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ทัน ต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิด จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็น อย่างดี” (พจนารัตน์ บุตรขารี, 2552, หน้า 17)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงปรากฏอยู่ในการ ดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินับหลักการสร้างความ “พออยู่-พอกิน” ต้อง สร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้ วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพอสมควร และปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้น เพื่อให้ ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมี เหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมี ผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ต้องอาศัยความ

รอบรู้ รอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง

นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

สำนักราชเลขาธิการ (2542, หน้า 48) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้แนะการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจให้มีจิตสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ประเวศ วะสี (2542, หน้า 4-6) อธิบายว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือ เศรษฐกิจที่มีรูปแบบทางสายกลางหรือเศรษฐกิจแบบมัชฌิมาปาทา เพราะเชื่อมโยงทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทั้งเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจพอเพียงไม่ได้แปลว่าไม่เกี่ยวข้องกับใคร ไม่ค้าขาย ไม่ส่งออก ไม่ผลิตเพื่อผู้อื่น ไม่ทำเศรษฐกิจมหภาค ส่วนใหญ่คนมักจะเข้าใจผิดคิดว่าเป็นอย่างนั้นเพราะชอบนำเอาคำว่าเศรษฐกิจไปใช้ในความหมายว่าเป็นการแสวงหาเงินแต่เพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาโดยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความพึงพอใจอย่างน้อย 7 ประการด้วยกัน คือ

1. พอเพียงสำหรับทุกคน ทุกครอบครัวไม่ใช้เศรษฐกิจแบบทอดทิ้งกัน
2. จิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ คนที่ไม่พอจะรักคนอื่นไม่เป็นและทำลาย
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อมทำให้ยัง

ชีพและทำมาหากินได้ เช่น การทำเกษตรผสมผสานซึ่งได้ทั้งอาหาร สิ่งแวดล้อม และเงิน

4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง การรวมตัวเป็นชุมชนเข้มแข็งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้
5. ปัญญาพอเพียง มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติและปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง
6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มชนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ดังนั้น เศรษฐกิจจึงควรสัมพันธ์และเติบโตขึ้นจากรากฐานทางวัฒนธรรมจึงจะมั่นคง

7. มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่รวบรวบ เดี่ยวจน เดี่ยวรวบยกะทันหัน เดี่ยวไม่มีกินมีใช้ ถ้าเป็นเช่นนั้นมนุษย์อาจตกในภาวะที่ทนไม่ไหว สุขภาพจิตเสีย แต่เศรษฐกิจที่พอเพียงจะทำให้สุขภาพจิตดีเนื่องจากมีความมั่นคง

สุเมธ ตันติเวชกุล (2543, หน้า 2) ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่าหมายถึง ความสามารถของชุมชนเมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่งๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดในการเลี้ยงสังคมนั้นๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ และเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะ ตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงใหลไปตามกระแสวัตถุนิยม มีอิสรภาพไม่พันธนาการอยู่กับสิ่งใด กล่าวโดยสรุปคือหันกลับมายึดเส้นทางสายกลางในการดำรงชีวิตที่ส่งผลให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยหลักการพึ่งพาตนเองมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. ด้านจิตใจ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน มีจิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเองและประเทศชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทร ประณีประนอม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
2. ด้านสังคม แต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรง อีสระ
3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาดพร้อมทั้งหาทางเพิ่มคุณค่า โดยให้ยึดอยู่บนหลักการของการความยั่งยืน
4. ด้านเทคโนโลยี จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี จึงต้องแยกแยะอยู่บนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้านและเลือกใช้ที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมของประเทศ และการพัฒนาจากภูมิ

ปัญญาของเราด้วย

5. ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้ และไม่มี การมุ่งที่จะลดรายจ่ายในเวลาเช่นนี้ต้องปรับทิศทางใหม่ คือ ต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็น สำคัญ และยึดหลักพออยู่ พอกิน พอใช้ หลังจากนั้นจึงคิดหารายได้ในลักษณะค่อยเป็น ค่อยไป หลีกเลี่ยงจากการก่อหนี้โดยไม่มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า และพยายามลดความเสี่ยง ด้านต่างๆ

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2549, หน้า 8) นำเสนอ ว่า เศรษฐกิจพอเพียงถือว่าเป็นปรัชญาที่เป็นทั้งแนวคิด หลักการและแนวทางปฏิบัติตน ของแต่ละบุคคลและองค์กร โดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและ สภาวะแวดล้อม ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง โดยใช้ความรู้อย่างถูก หลักวิชาการด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ไม่เบียดเบียน กัน แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือปรองดองกันในสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้าง สายใยเชื่อมโยงคนในภาคส่วนต่างๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน สร้างสรรค์พลังในทางบวก นำไปสู่ความสามัคคี การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้ กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่วน สุรยุทธ์ จุลานนท์ (2549, ปาฐกถาพิเศษ) กล่าวว่า เศรษฐกิจ พอเพียง ถือเป็นแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงชี้ให้ประชาชนได้เห็นถึงแนว ทิศทางการปฏิบัติตนที่ควรจะเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีพได้โดยที่ไม่เดือดร้อน ซึ่งที่จริงแล้วก็ เป็นแนวทางที่มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย และสามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับ ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2550, หน้า 146-147) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒินำมาเรียบเรียงก่อนนำขึ้นกราบบังคมทูลฯ ขอพระราชทานพระบรม ราชานุญาตนำออกเผยแพร่มีใจความว่า “ปรัชญาของเศรษฐกิจแบบพอเพียง ชี้ถึงแนวการ ดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึง ระดับรัฐ ทั้งในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการ พัฒนาเศรษฐกิจก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียง จึงหมายถึง ความ พอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ

มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้าง
 พื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ
 ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วย
 ความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการ
 รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และ
 วัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี” นอกจากนี้สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 1-15) ยังกล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้แนว
 ทางการดำรงชีวิตของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ
 ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยการพัฒนา
 เศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

เกษม วัฒนชัย (2550, หน้า 18) กล่าวว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียงเป็นหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับทุกประเทศในโลก โดยเฉพาะการสร้าง
 ความเข้มแข็งเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์
 “เศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริเป็นหลักการและแนวทางสำคัญในการบริหาร
 จัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรในที่ดินขนาดเล็กให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งแนวคิด
 การพัฒนาเพื่อพึ่งตนเองของเกษตรกรอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยเน้นการช่วยเหลือ
 และพัฒนาให้เกิดการพึ่งตนเอง กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์พระประมุขของไทย ได้
 พระราชทานหลักการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทยทุกระดับ ทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนถึง
 แนวทางการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอประมาณมี
 เหตุผล รู้จักพึ่งตนเอง และทรัพยากรที่เรามีอยู่ นำมาใช้ประโยชน์ด้วยความรอบรู้รอบคอบ
 เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้เกิดสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่ง
 หลักการนี้มีความสำคัญในการนำไปบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรในที่ดินที่มี
 จำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความมั่นคงด้านการดำรงชีวิตให้แก่เกษตรกรและ
 สังคมโดยรวมของไทย

สฤรรัตน์ กุมุทมาศ (2550, หน้า 1-2) ให้ความหมายว่า เศรษฐกิจ
 พอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมี
 ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้ง
 ภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวัง
 อย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและ

ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี นักธุรกิจ ในทุกระดับให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้ความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ด้วยความเพียร มีสติ ปัญญา มีความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หลักการดำเนินชีวิตและพัฒนาประเทศที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงชี้แนวทางให้เดินทางสายกลาง โดยให้ความพอประมาณ มีเหตุผล รู้จักพึ่งตนเอง และทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาใช้ประโยชน์ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้เกิดสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

กรอบแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 11) กล่าวถึง หลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงว่า มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นระบบเศรษฐกิจที่ยึดหลัก “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” โดยมุ่งเน้นการผลิตพืชผลไม้พอเพียงกับความต้องการบริโภคในครัวเรือนเป็นอันดับแรก เมื่อเหลือพอจากการบริโภคแล้วจึงคำนึงถึงการผลิตเพื่อการค้าและหลักสำคัญยิ่งคือการลดค่าใช้จ่าย โดยการสร้างสิ่งอุปโภคบริโภคในที่ดินของตนเอง เช่น ข้าว น้ำ ปลา ไข่ ไม้ผล ฯลฯ

2. เศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของชาวบ้าน ทั้งนี้กลุ่มหรือองค์กรชาวบ้านจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ให้หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการเกษตรแบบผสมผสานหัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำการค้าธุรกิจค้าขาย ฯลฯ เกษตรกรในชุมชนก็ได้รับการดูแลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

3. เศรษฐกิจพอเพียงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคีของชุมชน ในการร่วมแรงร่วมใจเพื่อประกอบอาชีพต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้หมายถึงรายได้แต่เพียงมิติเดียว หากยังรวมถึงประโยชน์ในมิติอื่นๆ ด้วย ได้แก่ การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม

ประเพณีที่ดั่งงามของไทยให้คงอยู่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2553, หน้า 13-15) กล่าวว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาด้วยกัน 5 ส่วน ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการต่างๆ อย่างมีเหตุผล บนพื้นฐานของความถูกต้องและความเป็นจริง โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น
3. ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่
4. เงื่อนไข หมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ
 - 4.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยความรู้รอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาและสามารถระมัดระวังในชั้นปฏิบัติ
 - 4.2 เงื่อนไขคุณธรรม จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2552, หน้า 38-40) และสมพร เทพลีธา (2549, หน้า 29-32) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติดานจิตใจเป็นเศรษฐกิจพอเพียงเน้นที่จิตใจโดยพัฒนาจิตใจให้มีความพอเพียงในทุกระดับของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับครอบครัวชุมชนและขยายไปถึงในระดับสังคม โดยให้ยึดถือทางสายกลาง ไม่โลภมุ่งเน้นไปที่คุณภาพชีวิตและความสุขที่แท้จริงของมนุษย์ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นรวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย อีกทั้งให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากภายในสุภาพนอกที่มุ่งเอาชนะกิเลสที่อยู่ในจิตใจ
2. มิติดานเศรษฐกิจเป็นเศรษฐกิจแบบพออยู่พอกินและสามารถอุ้มชูตัวเองอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อนเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุดโดยไม่พึ่งปัจจัยต่างๆ

ที่ไม่ได้เป็นเจ้าของ ไซทรัพย์ากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลคุ้มค่าที่สุดและไม่ผลิตหรือบริโภคเกินกำลังซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชนอันจะนำไปสู่การก้าวพ้นจากความยากจนสร้างความมั่นคงทางรายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามควรแก่สภาพ

3. มิติดานสังคม เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแห่งการแบ่งปันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ความมีเมตตาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมุ่งให้เกิดความสามัคคีความพึงพอใจและสังคมที่สงบสุขเพื่อให้ทุกคนอยู่รวมกันได้โดยปราศจากการเบียดเบียนการเอารัดเอาเปรียบและการมุ่งร้ายทำลายกัน

4. มิติดานวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของกลุ่มชนซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายอันประกอบด้วย คุณธรรมบางอย่างโลกทัศน์บางอย่างความสัมพันธ์บางอย่างและค่านิยมบางอย่างอยู่ในนั้นด้วยซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรม ดังนั้นเศรษฐกิจพอเพียงจึงสัมพันธ์และเติบโตจากฐานทางวัฒนธรรมที่มั่นคง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตที่ประหยัดอดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ไม่ตกเป็นทาสของวัตถุนิยมหรือบริโภคนิยมซึ่งทำให้เกิดการเป็นหนี้สินเกิดการทุจริตคอร์รัปชันซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่ร้ายแรงที่สุดปัญหาหนึ่งที่บ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ

องค์ประกอบของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 13-15), เกรียงไกร ชูระพันธ์, (2551, หน้า 16-19), ปรียานุช ธรรมปิยา (2551, หน้า 49-55), สกุลรัตน์ กมฺุทมาศ (2551, หน้า 14-16), สุรินทร์ ภูสิงห์ (2552, หน้า 58-59) และเบญจรงค์ ศรีเนตร (2555, หน้า 7-8) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ดังนี้

1. ห่วงความพอประมาณ (Moderation) หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ยึดทางสายกลางไม่สุดโต่งมีความสมดุลไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2. ห่วงความมีเหตุผล (Reasonableness) หมายถึง การตัดสินใจ ดำเนินการเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม

จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบรู้และรอบคอบ

3. ห่วงการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (Self-immunity) หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับต่อผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่

4. เงื่อนไขความรู้ หมายถึง การฝึกตนให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบและระมัดระวังที่จะนำความรู้ต่างๆ เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและการปฏิบัติ ประกอบด้วย

4.1 ความรอบรู้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมเนื้อหาของเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการนำไปใช้ในโอกาสต่างๆ

4.2 ความรอบคอบ คือ ความสามารถที่จะนำความรู้และหลักวิชาต่างๆ ที่มีมาพิจารณาให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเพื่อประกอบการวางแผนก่อนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทุกขั้นตอน

4.3 ความระมัดระวัง คือ ความมีสติในการนำแผนปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักวิชาต่างๆ เหล่านั้นไปใช้ในทางปฏิบัติ

5. เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง การเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีคุณธรรมดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอดทน มีความเพียรและมีสติปัญญาเงื่อนไขคุณธรรมจะต้องเสริมสร้างใน 2 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านจิตใจและปัญญาโดยเน้นความตระหนักในคุณธรรมรู้ผิดชอบชั่วดี มีความซื่อสัตย์สุจริตใช้สติปัญญาอย่างถูกต้องและเหมาะสมในการดำเนินชีวิต

5.2 ด้านการกระทำหรือแนวทางการดำเนินชีวิต โดยเน้นความอดทน ความเพียรสติปัญญาและความรอบคอบอดทน ไม่โลภ ไม่ตระหนี่รู้จักแบ่งปัน และรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

เป้าหมายของความสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามคำนิยามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือการพัฒนาในแต่ละขั้นต่อนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ วัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม อย่างเป็นองค์รวม คือ ไม่แยกส่วน แต่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้ง 4

มิติ ซึ่งเป็นทั้งปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินชีวิต กระบวนการผลิตและการบริการในขณะเดียวกัน ก็เป็นปัจจัยที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนา จำแนกรายละเอียดของแต่ละมิติได้ดังนี้

1. วัตถุ หมายถึง วัตถุต่างๆ เชิงกายภาพ ที่มนุษย์สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้น เช่น วัตถุดิบ สิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ไม้สอย เสื้อผ้าอาภรณ์ที่อยู่อาศัยต่างๆ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะผลิตไว้ใช้เองได้หรือใช้วิธีแลกเปลี่ยนกันดังเช่นในอดีต ในยุคปัจจุบันสามารถซื้อหามาเพื่อบริโภคได้โดยเงินทุน องค์กรประกอบนี้ จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ หรือเงินทุนเป็นหลัก แต่ในกระบวนการผลิตวัตถุต่างๆ เหล่านี้ก็จำเป็นอาศัยทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นปัจจัยประกอบร่วมด้วย

2. สังคม หมายถึง สภาพการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ความสัมพันธ์ของคนในสังคม เช่น การไว้น้ำใจ การช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีวินัย เคารพกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา อยู่ร่วมกันในสังคม อย่างเคร่งครัด การมีกฎหมาย และระบบยุติธรรม ที่เชื่อถือได้ว่าเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การมีความผูกพัน รักใคร่ สามัคคี การจัดระบบสวัสดิการทางสังคมที่เข้มแข็ง เช่น ครอบครัวอบอุ่น เครือญาติสามัคคี การจัดระบบสวัสดิการทางสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในยามวิกฤตให้กับสมาชิกในสังคม เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะมีตัวอย่างให้เห็นอยู่มากมายในหลายๆ ประเทศ ทั้งในอดีตและในปัจจุบันว่า ปัจจัยทางด้านสังคมเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา เพราะการพัฒนาไม่ว่าจะด้านใดๆ จะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดีหรือราบรื่นหรือไม่สามารถนำมาซึ่งประโยชน์และความสุขอย่างต่อเนื่องได้ หากสังคมอ่อนแอพื้นฐานจิตใจของคนในสังคมไม่ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรม กฎหมายไม่ศักดิ์สิทธิ์ คนไม่สามัคคีกัน เป็นต้น

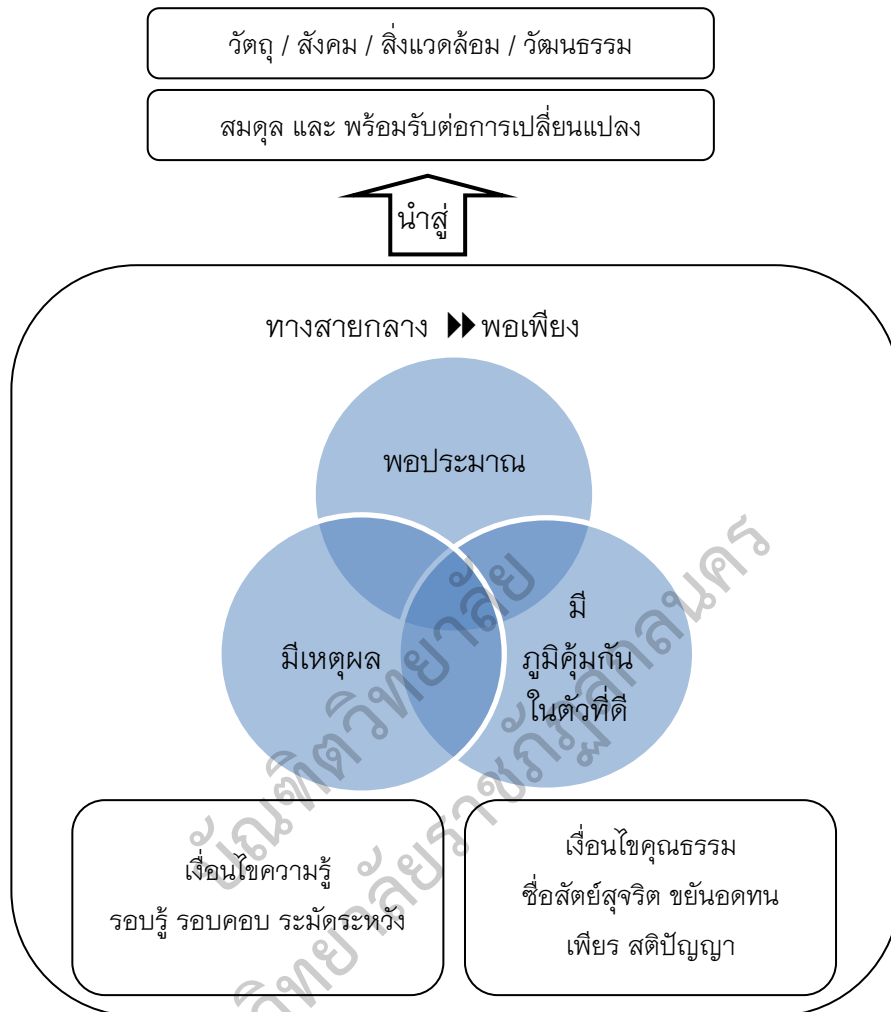
3. สิ่งแวดล้อม หมายถึง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน สังคม ประเทศชาติ และโลกโดยรวม ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรดิน น้ำ ป่า แร่ธาตุ ความหลากหลายทางชีวภาพ ความเป็นปกติของภูมิอากาศ กระแส/ทิศทางลม คลิ้น พลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาตินี้ นอกจากจะเป็นปัจจัยการผลิตและบริการแล้ว ยังเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิตและการดำเนินชีวิตของมนุษย์และสิ่งแวดล้อมทั้งหลายบนโลก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงควรเป็นไปด้วยความเคารพและระมัดระวัง ด้วยความรับผิดชอบต่อคนรุ่นหลังที่จำเป็นต้องพึ่งพิงทรัพยากรต่างๆ เหล่านี้ในการดำรงชีวิต

เช่นกัน

4. วัฒนธรรม หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตและการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึง ความเชื่อ ศาสนา ระบบคุณค่า ภูมิปัญญา การประกอบอาชีพ วัฒนธรรมการกินอาหารพื้นเมือง การอยู่ของผู้คน การรักษาสุขภาพ การแต่งตัว ชนบทธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะการแสดง โบราณสถานต่างๆ เป็นต้น วัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างมากในการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ความเป็นตัวตนและการดำรงอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายอย่างมีศักดิ์ศรี นอกจากนี้ วัฒนธรรมจะเป็นต้นทุนสำคัญที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นทั้งในการผลิตและการให้บริการ เพื่อให้ผลผลิตภัณฑ์มีคุณลักษณะเฉพาะ (Product identity /differentiation) ในระยะยาว การพัฒนาที่สมดุลนั้นก็ควรสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่ ค่านิยม ความเชื่อ ของคนในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้วิถีการพัฒนารสร้าง ความแตกแยก หรือเกิดความแปลกแยกขึ้นในสังคม ในขณะที่เดียวกันก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นชุมชน และชาติ

กล่าวโดยสรุป คือ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่เป็นแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติตนของแต่ละบุคคลและองค์กร โดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและสภาวะแวดล้อม ความมีเหตุมีผลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง คือ ไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต โดยใช้ความรู้ต่างๆ อย่างถูกต้องหลักวิชาการด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม เห็นความสำคัญของการร่วมมือปรองดองกันในสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสายใยเชื่อมโยงคนในภาคส่วนต่างๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน ร่วมสร้างสรรค์พลังในทางบวกอย่างรู้จัก สามัคคี นำไปสู่การพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 7

สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพประกอบ 7 สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา : ปริยานุช ธรรมปิยา (2556, หน้า13)

การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ตำนาน และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนนำสู่วิถีชีวิต

ของประชาชน สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามแนวพระราชดำริและนโยบายรัฐบาล รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการผลักดันให้ประเทศชาติโดยรวมพัฒนาต่อไปอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2550, คำนำ) กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาคนและสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพของประเทศตระหนักถึงภารกิจสำคัญดังกล่าวและเห็นคุณค่าในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงมีนโยบายที่จะเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ได้ัญเชิญหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองได้ เกิดความพอมี พอกิน พอใช้ โดยใช้หลักความพอประมาณการคำนึงถึงความมีเหตุผลมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวควบคู่ไปกับการมีความรอบรู้ในหลักวิชาการเชิงกว้างและเชิงลึก และใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง โดยมีคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในทุกระดับได้อย่างเหมาะสมและเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำเนินชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของประชาชนไทยในที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, คำนำ)

ในส่วนของคุณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาและเยาวชนโดยมีนายแพทย์เกษมววัฒนชัยเป็นที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ (ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2550, หน้า 14) ได้ร่วมกันทำงานกับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ กระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลที่ยึดการพัฒนาประเทศตามแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงความสมานฉันท์สันติวิธีวิถีชีวิตประชาธิปไตยพัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนกรเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัวชุมชนสถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษาการจัดการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจรวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนเพื่อให้เกิดการศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรมคุณภาพสมรรถภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3) โดยมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนดังนี้

1. ใช้แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นวิถีชีวิตที่อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงอย่างยั่งยืน
 3. ปลุกฝังให้เด็กเยาวชนและประชาชนมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในเรื่องของความขยันหมั่นเพียรประหยัดซื่อสัตย์อดทนมีระเบียบวินัยรู้จักแบ่งปันรับผิดชอบ รู้รักสามัคคีและการมีมารยาทและคารวะธรรม
 4. ศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการนำหลักของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนากิจกรรมผู้เรียน
 5. เผยแพร่แนวทางการพัฒนาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทุกระดับการศึกษาผ่านสื่อต่างๆ ในหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมและบริบทในด้านการเรียนรู้ของแต่ละแห่ง
 6. พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยผ่านโครงการจิตอาสาเพื่อสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนมีวิถีคิดอุปนิสัยและพฤติกรรมเกิดความก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคม สิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงคือพอประมาณกับภูมิสังคม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและของคนในชุมชน เหมาะสมกับภูมิประเทศ สภาพแวดล้อม ความคิด ความเชื่อ วิถีชีวิต สมเหตุสมผล มีหลักคิดและปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักวิชาการมีความรอบคอบในการวางแผน มีภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำเนินโครงการมีข้อเสนอทางเลือกหากมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น
 7. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารจัดการสถานศึกษานอกจากการจัดการศึกษาโดยผ่านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในหลักสูตรและสาระเรียนรู้ในห้องเรียน และการประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียนแล้ว ยังจัดไว้ในด้านการบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ด้วยเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไปพร้อมๆ กัน
- การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการศึกษา ได้น้อมนำแนวพระราชดำริเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้พระราชทานแก่คณะบุคคลต่างๆ ที่เข้าเฝ้าฯ

ในแต่ละวโรกาสเป็นแนวทางหลัก โดยมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน ดังนี้

1. ใช้แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นตัวนำในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นวิถีชีวิตที่อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงอย่างยั่งยืน

2. ปลูกฝังให้เด็ก เยาวชนและประชาชน มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบวินัย รู้จักให้ แบ่งปัน รับผิดชอบ รู้รักสามัคคี การมีมารยาทและคารวะธรรม

3. ศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เผยแพร่แนวทางการพัฒนา การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษาผ่านสื่อต่างๆ ในหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมและบริบทในด้านการเรียนรู้ของแต่ละแห่ง

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึง ไว้ดังนี้

พีรภาวี บุญเพลิง (2550, หน้า 5-6) กล่าวว่า การดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและ 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. ด้านงานงบประมาณ ได้แก่ 1) การจัดทำจัดสรรและเสนอขอ งบประมาณ 2) การตรวจสอบรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 3) การบริหารการเงินและบัญชีและ 4) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
3. ด้านงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตราและกำหนดตำแหน่ง และ 2) การพัฒนาบุคลากร

4. ด้านงานบริหารทั่วไป ได้แก่ 1) อาคารสถานที่และ
- 2) ความสัมพันธ์กับชุมชน
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ 1) กิจกรรมแนะแนว/ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและ 2) กิจกรรมนักเรียน
7. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้เรียน ด้านเศรษฐกิจและ 2) คุณลักษณะของผู้เรียนด้านสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
- ปริญญช พิชญสรารุช (2551, หน้า 12) กล่าวถึง การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาว่า ประกอบด้วย
1. ด้านการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการปลูกฝังให้เป็นวิถีชีวิตและชุมชนสัมพันธ์
 2. ด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ชั้นปี (รายวิชาพื้นฐาน) การจัดทำหน่วย/แผนการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อัดทำสื่อ/แหล่งเรียนรู้การจัดทำเครื่องมือวัด/ประเมินผลเกณฑ์การผ่านช่วงชั้น
 3. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1) กิจกรรมแนะแนว ได้แก่ การให้บริการแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) กิจกรรมนักเรียน ได้แก่ ลูกเสือ เนตรนารียุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์โครงการชุมนุม ชมรมค่ายอาสา ฯลฯ
- กระทรวงศึกษาธิการ (2552, คำนำ) กล่าวถึง การนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาว่า นิเทศในด้านต่อไปนี้ 1) การบริหารจัดการสถานศึกษา 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ 4) การพัฒนาบุคลากร
- รุ่งทิวา สันติพิลธรรม (2552, หน้า 47-49) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหรือบูรณาการเนื้อหาสาระของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษาตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 สถานศึกษานำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพิจารณาปรับปรุงหรือเพิ่มเติมวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนปรับปรุงหรือเพิ่มเติมมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของหลักสูตรสถานศึกษาที่ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

1.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนปรับปรุงเพิ่มเติมหรือจัดทำสาระการเรียนรู้หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ตามลำดับเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์เน้นกระบวนการปฏิบัติจริงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนที่เหมาะสมในวิถีชีวิตประจำวันโดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหา ฯลฯ ที่เริ่มจากชีวิตประจำวันและเชื่อมโยงสูศรอบครัวสังคมประเทศชาติและสังคมโลก

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นการทดลองการปฏิบัติจริงทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ทั้งในรูปของการจัดทำโครงการ ใครงานและอื่นๆ ทั้งการศึกษารายบุคคลและเป็นกลุ่ม

2.3 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะกระบวนการ (Process) และ 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute)

3. ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ปลูกฝังหล่อหลอมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษา โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

3.1 จัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เน้นความร่มรื่น ประโยชน์ใช้สอยเป็นแหล่งเรียนรู้ และอนุรักษ์สืบสานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมสถาปัตยกรรมของท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย

3.2 กำหนดระเบียบธรรมเนียมปฏิบัติในสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีระเบียบวินัยเคารพธรรมเนียมปฏิบัติกฎกติกาของสังคม เช่น การเข้าคิว

การรับประทานอาหาร การแต่งกาย การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ฯลฯ

3.3 ส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศด้านคุณธรรม เช่น การทำบุญ การบริจาค การปฏิบัติกิจทางศาสนา การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การยกย่องส่งเสริมผู้กระทำความดี การส่งเสริม การแบ่งปัน การช่วยเหลือกันและกัน ฯลฯ

3.4 ส่งเสริมการแสวงหาความรู้และเผยแพร่ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดแข่งขัน การหาความรู้โดยสื่อเทคโนโลยี เป็นต้น

3.5 ส่งเสริมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการจัดโครงการและกิจกรรมด้านเศรษฐกิจพอเพียง

4. ด้านการจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

4.1 ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม และการปรับปรุงเพิ่มเติม หรือจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษามีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4.2 พัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารครูและกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความพร้อมในการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 จัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกระบวนการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา

5. ด้านการให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในการจัดการศึกษา โดยเข้ามามีส่วนรวมในการจัดการศึกษาในขั้นตอนสำคัญทุกขั้นตอน ดังนี้

5.1 รวมกำหนดแนวนโยบายและการวางแผน

5.2 รวมให้ขอคิดเห็นขอเสนอแนะในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

5.3 รวมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดสภาพ

บรรยากาศภายในสถานศึกษา

5.4 ส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาที่บ้านและสถานที่อื่นๆ

5.5 รวมติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

6. ด้านการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

6.1 ติดตามและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ พื้นฐานด้านเศรษฐกิจพอเพียง ผลงานการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ผลการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วน

6.2 ติดตามและประเมินผลความเหมาะสมของการดำเนินการ โดยประเมินกระบวนการขั้นตอนและกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม การจัดระบบบริหารจัดการ การให้ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในการจัดการศึกษาและการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.3 รายงานผลการดำเนินการเป็นระยะๆ ทั้งการรายงานภายในสถานศึกษา การรายงานต่อสาธารณชน และการรายงานหน่วยงานต้นสังกัด

เถาว์วัลย์ รวงทอง (2552, หน้า 7-8) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ได้แก่

1.1 การจัดระบบบริหารจัดการงานของโรงเรียนให้ครอบคลุมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

1.3 การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

1.4 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

1.5 การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 การจัดและพัฒนาหลักสูตร

2.2 การจัดการเรียนการสอน

3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

3.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 ด้านการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ด้านความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

4.1 ด้านการมีความรู้ ความเข้าใจ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

4.2 ความพร้อมในการดำเนินการตามระบบการกระจายอำนาจ

4.3 ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ นำหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

รัชชัชย เต็มคำ (2554, หน้า 5) กล่าวถึง การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาพอเพียงในโรงเรียนว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในสถานศึกษาที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เข้ามาจัดการการศึกษา
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง หลักสูตรที่เกิดจากการที่สถานศึกษานำปัญหาต่างๆ มาจัดทำแผนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมที่สถานศึกษาหรือครูผู้สอนจัดให้แก่ผู้เรียนเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดตามกลุ่มสาระแล้ว
4. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ขอบข่ายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

เสรี พรหมฤทธิ์ (2554, หน้า 3-4) กล่าวถึง การบริหารจัดการศึกษา

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่า ดำเนินการใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามี 5 งานย่อย คือ

1.1 มีแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม ด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนมีนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษาและบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี

1.2 บริหารอาคารสถานที่และจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 มีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 ประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อการอยู่อย่างพอเพียง

2. ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 6 งานย่อย คือ

2.1 มีหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกระดับชั้น

2.2 มีแผนจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ทุกระดับชั้น

2.3 มีการนิเทศ/ติดตาม/ประเมินผล การนำหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4 จัดทำเครื่องมือและวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 มีการศึกษา / วิเคราะห์ / วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มี 4 งานย่อย คือ มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหา / พัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดกิจกรรมลูกเสือ / เนตรนารี / ยุวกาชาด หรือผู้นำพิชญ์ประโยชน์ สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียนได้รู้จักการ

วางแผนชีวิตของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น / วัฒนธรรม / หลักคำสอนทางศาสนาในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มี 3 งานย่อย คือ

4.1 ประชุม / อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่

4.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร

4.3 ติดตามผลการดำเนินโครงการ / กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เบญจรงค์ ศรีเนตร (2555, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 4) การจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา 5) การให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและ 6) การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โสภณ เรื่องฤทธิ์ (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาดำเนินการ ดังนี้ 1) การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การขยายผลและพัฒนาเครือข่าย 4) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และ 5) การพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล

โรงเรียนบ้านบ่ออิฐ (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
2. ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้นนำสู่ความสมดุลด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และ วัฒนธรรม

3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้

ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ สนองความสนใจ ความถนัดความสามารถ และความ
ต้องการของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ
และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 นักเรียนปฏิบัติตามหลักคุณธรรมนำความรู้ และมีวิถีชีวิต
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 ผู้ปกครองและชุมชนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง

ดารุวรรณ วงศ์นิคม (2555, หน้า 5-8) กล่าวว่า การบริหารจัดการ
เรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ
กำหนดให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบรรจุไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษา มีการ
วางแผนและร่วมมือกันในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง
จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการให้ครอบคลุมทุกด้านและสอดคล้องกับ
สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการทางด้านวิชาชีพ จัดหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริม
ความรู้ เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ในขณะเดียวกันทั้งครูและ
นักเรียนต้องรู้จักใช้สติปัญญาหาเหตุผลในการดำเนินชีวิตอย่างชาญฉลาด และจัด
หลักสูตรโดยสอดแทรกกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักหน้าที่พลเมืองดี ซื่อสัตย์ สุจริต
ขยันหมั่นเพียร มีความอดทนและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรู้จักแบ่งปันความสุขซึ่งกัน
และกัน

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้เป็น
นโยบายของสถานศึกษาในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดการเรียนการสอน
จัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและการตลาด ปลูกฝังค่านิยมในการ
ประกอบอาชีพและดำเนินการให้เป็นรูปธรรมจนเกิดเป็นอาชีพอิสระเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันการ
ว่างงาน มีการนำทรัพยากรในชุมชนมาสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดทำ
โครงการการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย
เปรียบเทียบให้เห็นว่าการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ แล้วจะเกิดผลอย่างไรและถ้า
หากไม่นำมาใช้ผลที่เกิดจะแตกต่างอย่างไร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการ

สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรมในทุกสายวิชา

3. ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามี การทบทวนตรวจสอบ และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีวัดผลและ ประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอดีเพียงการวัดและประเมินผลครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย การใช้ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4. ด้านการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำแผนการใช้งบประมาณโดยพิจารณาความ เร่งด่วน ความสำคัญและผลกระทบที่มีต่อนักเรียน รวมถึงการจัดงบประมาณสำรองไว้ ส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา จัดหลักสูตรและกิจกรรมให้สอดคล้องกัน เพื่อฝึกนักเรียนให้คิด เองทำเองจนเกิดทักษะในการทำงานและค้นพบความสามารถของตน การจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเปิดโอกาส ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแล กำกับ เพื่าระวังพฤติกรรมนักเรียนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน

ศรีเรือน ยิ้มย่อง (2556, หน้า 6-7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมี ภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษา โดยการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาและหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนสามารถ ยึดมั่นเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต โดยการสอดคล้องหรือบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มที่ปรากฏในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การนำปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ การดำเนินชีวิตของผู้เรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง รวมทั้งเป็น

ภูมิคุ้มกันของสังคม มีการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดยนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพภูมิสังคม มุ่งเน้นให้เกิดความก้าวหน้าและความสมดุลทางเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา และสามารถขยายผลสู่ชุมชนได้

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนกรอบอัตรากำลัง การกำหนดแต่งตั้งบุคลากรในการดำเนินงานค้ำประกันถึงศักยภาพความเหมาะสมของผู้สอน ผู้เรียนและท้องถิ่นในการดำเนินการสอน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปลูกฝังให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีคุณลักษณะความพอเพียง ศูนย์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 3) กล่าวถึง แนวทางในการดำเนินการของศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาว่า ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) บุคลากร 3) งบประมาณ และ 4) แหล่งเรียนรู้

ทรงศักดิ์ โฉมเฉลา (2557, หน้า 7-8) และปรียาดา สุขสว่าง (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์ (2557, หน้า 39-40) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการตามภารกิจ 4 ด้านของสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการแนวปฏิบัติ คือ การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกชั้น และทุกกลุ่มสาระกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมการผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือการวัดผลประเมินผลที่เที่ยงตรงครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการ

แนะแนวการศึกษาต่อ ให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองและกำหนดเป้าหมายการศึกษาได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้ผู้เรียนมีความพอประมาณรู้จักประมาณตน มีเหตุผลปฏิบัติสิ่งต่างๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญา ยึดทางสายกลางในการปฏิบัติ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังมีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบและอยู่รวมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

2. ด้านการบริหารงบประมาณแนวปฏิบัติ คือ การดำเนินงานตอ กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมุ่งที่ผู้เรียนเป็นหลัก บริหารจัดการงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นความถูกต้องของระเบียบกฎหมายและความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีข้อมูลพร้อมต่อการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนตลอดจนการประสานเครือข่ายหรือองค์กรอื่นๆ ในการให้การสนับสนุนงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านการบริหารงานบุคคลแนวปฏิบัติ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม มีความพอประมาณในการดำเนินชีวิตไม่โลภไม่ฟุ้งเฟ้อและตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผลให้มีการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ผลการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวให้พร้อมกับความผันผวนของเหตุการณ์ต่างๆ อย่างรู้เท่าทันรวมถึงการหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในศาสตร์ทั้งปวงอันเกี่ยวข้องกับชีวิตโดยเฉพาะความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำรงอยู่อย่างเข้มแข็งและพอเพียง ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ มีการกำหนดระเบียบและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมความมีวินัยและคุณธรรมส่งเสริมการแสวงหาความรู้และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านสื่อที่หลากหลาย

4. ด้านการบริหารทั่วไปแนวปฏิบัติ คือ ส่งเสริมการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่เน้นความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ยึดหลักธรรมาภิบาล ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้สะอาดร่มรื่นอยู่ในสภาพที่

มั่นคงปลอดภัยเหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อต่อการเรียนรู้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสถาปัตยกรรมของท้องถิ่นและของชาติส่งเสริมคุณธรรมภายในโรงเรียน เน้นความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติกิจกรรม มีการจัดทำโครงการและกิจกรรม ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ

อรอนงค์ ดุมนิล (2557, หน้า 11-12) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสอดคล้องกับวิถีชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกระดับการศึกษา สอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามลำดับ โดยเริ่มให้เกิดการพัฒนา การเรียนรู้ระดับบุคคล และครอบครัว รู้จักนำไปประยุกต์ใช้ นำไปขยายผลในครอบครัว และชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ ดังนี้

1.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้มีการบูรณาการหรือการสอดแทรกกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีการบูรณาการหรือการสอดแทรกกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 สถานศึกษานำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การให้ความร่วมมือของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การผลิตสื่อเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอน การเผยแพร่สื่อ/แหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การค้นหาหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในชุมชนการวางแผน การประเมินพัฒนาการของผู้เรียน การวัดและประเมินผลตามสภาพ

จริง ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ครอบคลุมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกกลุ่มสาระ การนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน รู้จักศักยภาพของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดกิจกรรมแนะแนว การศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การปรับปรุงหรือพัฒนาการศึกษาและการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้วางแผนอนาคตของตนเองที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดกิจกรรม / โครงการที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อให้ผลของกิจกรรมมีความยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี / ยุวกาชาด / ผู้บำเพ็ญประโยชน์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการสู่การเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

พรทิพย์ บรรเทา (2558, หน้า 377) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาว่า ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบริหารทั่วไป 3) ด้านการบริหารวิชาการและ 4) ด้านการบริหารงบประมาณ

สุภาพร มณีโชติ (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการใน 5 ด้าน ประกอบด้วย คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการดำเนินงาน 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านอาคารและสถานที่และ 5) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

พงษ์อนันต์ ธรรมศิริ (2558, ออนไลน์) กล่าวถึง การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่าดำเนินการใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการปรับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ 6) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558, หน้า 1-30) กล่าวว่าไว้ว่า

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของ ประเทศ ได้มุ่งเน้นความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาจัดการศึกษา โดยบรรจุไว้ในหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาใน การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่าย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 4) ด้านพัฒนา บุคลากรของสถานศึกษาโดยมีการประเมินการดำเนินงานแต่ละด้านดังนี้

รายการประเมินด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายมี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีนโยบายน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาขับเคลื่อนในสถานศึกษาและบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ประจำปีที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและ แผนปฏิบัติการประจำปีที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนใน สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 นำผลการติดตามมาพัฒนา นโยบาย / แผนงาน / โครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 วิชาการมี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมด้านวิชาการที่ ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ดำเนินการตามแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม ด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ติดตามผลแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมด้าน วิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 นำผลการติดตามไปพัฒนาแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ

เรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 งบประมาณมี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ดำเนินการตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 นำผลการติดตามมาพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ประกอบที่ 4 บริหารทั่วไปมี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 บริหารอาคารสถานที่และจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน

รายการประเมินด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 หน่วยงานเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีหน่วยงานเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐานการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีการนิเทศ / ติดตาม / ประเมินผลการนำหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 มีการศึกษา / วิเคราะห์ / วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หน่วยงานเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ประกอบที่ 2 การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีแผนจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 คุณภาพของแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ประกอบที่ 3 สื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 จัดหา / ผลิต / ใช้ / เผยแพร่สื่อการเรียนรู้เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 จัดทำ / พัฒนา / เผยแพร่แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ใช้แหล่งเรียนรู้ / ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 รายงานผลการประเมินและนำมาปรับปรุง/พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 จัดแสดง / เผยแพร่ / ประกวด / แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

รายการประเมินด้านที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มี 3 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีแผนงานแนะแนวเพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 จัดกิจกรรมแนะแนวให้ผู้เรียนได้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ติดตามผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 นำผลการติดตามมาใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมนักเรียนมี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีแผนงาน / โครงการส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนอยู่อย่างพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 จัดกิจกรรมลูกเสือ / เนตรนารี / ยุวกาชาดหรือผู้บำเพ็ญประโยชน์สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมนุม / ชมรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 มีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น / วัฒนธรรม/ หลักคำสอนทางศาสนาในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ติดตามผลการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 นำผลการติดตามมาปรับปรุง / พัฒนากิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา / พัฒนา

สถานศึกษา / ชุมชนด้านเศรษฐกิจ / สังคม / สิ่งแวดล้อม / วัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 นำผลการติดตามมาปรับปรุง / พัฒนาการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

รายการประเมินด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษามี 2 องค์ประกอบ 7 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ประชุม / อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การติดตามและขยายผลมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ติดตามผลการดำเนินโครงการ / กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 นำผลการติดตามมาปรับปรุง / พัฒนาการดำเนินโครงการ / กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ขยายผลและเผยแพร่ผลการดำเนินชีวิตและ

ปฏิบัติการกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โรงเรียนสระปทุม อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว (2559, หน้า 4) นำเสนอการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่สถานศึกษาพอเพียงดำเนินการใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

ปรียานุช ธรรมปิยา (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา ได้แก่

1. การบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ อย่างพอเพียงโดยการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดการสถานศึกษา โดยใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการและประสานกับทุกภาคส่วนในการใช้ทรัพยากรการบริหาร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ พัสตุดครุภัณฑ์ สภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ชุมชน อย่างคุ้มค่า พอประมาณ เป็นเหตุเป็นผล ไม่เสี่ยง ไม่ประมาท และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสามารถพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

2. การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย การสอดแทรกหลักเศรษฐกิจพอเพียงในสาระเรียนรู้ในห้องเรียน และการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียน ประกอบด้วย

2.1 การเรียนรู้ตามหลักสูตรในระดับพื้นฐาน เนื่องจากสาระปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการบรรจุอยู่แล้วในสาระเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สาระเศรษฐศาสตร์) ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยม - ศึกษาตอนปลาย โดยมีมาตรฐานเรียนรู้ที่เน้นให้เข้าใจระบบและวิธีการของเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้แล้วยังนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบรรจุไว้ในหลักสูตรระดับอาชีวศึกษา และการศึกษานอกโรงเรียนการเรียนรู้ในห้องเรียนเน้นการบูรณาการหลักคิดและหลักปฏิบัติพอเพียงสู่การเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระวิชาของทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรด้านการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิด หลักปฏิบัติตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ฝึกฝน ให้เด็กและเยาวชนคิดวิเคราะห์เป็นตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างค่านิยมในการคิดที่จะพึ่งตนเอง

ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม รักษ์สิ่งแวดล้อม และภูมิใจในความเป็นไทย กตัญญูต่อชาติบ้านเมือง หลักสูตรสถานศึกษาจึงควรเน้นให้การเรียนรู้มีความหมายต่อการดำเนินชีวิต เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นคนมีคุณภาพ โดยคำนึงเสมอว่าการศึกษาคือต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ไม่ใช่สอนแต่วิชาความรู้อย่างเดียวจึงควรสอดแทรกสาระต่างๆ ที่จำเป็นในช่วงเวลาของการสอน เช่น การสอดแทรกเป้าหมายของการดำรงชีวิตที่พอประมาณกับสถานภาพชีวิต / ครอบครัวของแต่ละบุคคล ฝึกให้ใช้เหตุผลในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบไม่ประมาทพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ รวมถึงการสอดแทรกความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ความเชื่อ ค่านิยม (ภูมิสังคม) ของคนไทยส่วนใหญ่ในประเทศ ระดับความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนา เพื่อให้คิดพิจารณาแยกแยะเนื้อหาสาระที่เรียนให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับสถานการณ์ที่เป็นจริงของชุมชน / สังคม / ประเทศ และที่สำคัญคือการปลูกฝังค่านิยมที่ดีในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ค่านิยมพอเพียง) ซึ่งการปลูกฝังค่านิยมนี้ต้องเริ่มทำตั้งแต่วัยเด็ก ทำอย่างต่อเนื่อง และทำอย่างเป็นระบบ คือ สอดแทรกบูรณาการในทุกวิชาที่สอน

2.2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เน้นการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกพอเพียงให้เด็กและเยาวชนโดยผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ ที่สนุกและหลากหลาย เช่น กิจกรรมช่วยเหลือสังคม รักษ์สิ่งแวดล้อม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น อันจะทำให้เด็กและเยาวชนดำเนินชีวิตโดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างเกิดประโยชน์และมีความสุข และอยู่ร่วมกับนิเวศวิทยา ได้อย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนควรมีความหลากหลายของเนื้อหาตามสภาวะภูมิสังคมของแต่ละโรงเรียน ต้องปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีวิถีคิด อุบนิสัย และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมจริยธรรม / ศีลธรรม เพื่อฝึกให้มีจิตสำนึกสาธารณะ ฝึกทักษะ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ฝึกให้รู้จักพอในความ ต้องการของตนเอง ไม่โลภมาก ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน ใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่มีอยู่อย่างเห็นคุณค่าและคุ้มค่า ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะทำให้เกิดการขัดเกลาฝึกฝนให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้

วิภาวรรณ จุลมุสิก (2559, หน้า 290) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร

จัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการภาค 11 รายละเอียดดังตาราง 7

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นักวิชาการ/หน่วยงานที่ให้ความคิดเห็น	องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง																							ผลการสังเคราะห์			
	1. พิศนาคะ (2550)	2. ปริญญา พิบูลสวัสดิ์ (2551)	3. กระทั่งการศึกษาธิการ (2552)	4. รุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552)	5. เก้าวัลย์ รุ่งทอง (2552)	6. ธวัชชัย เต็มคำ (2554)	7. สพ.จ. (2554)	8. เสรี พรหมฤทธิ์ (2554)	9. เบญจรงค์ ศรีเนตร (2555)	10. โสภณ เรืองฤทธิ์ (2554)	11. โรงเรียนบ้านบ่ออิฐ (2555)	12. ศาครุวรรณ วงศ์นิคมและสมศักดิ์ บุญสถร (2555)	13. ศรีเรือน อิมยอง (2556)	14. ศูนย์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง ศบ. (2554)	15. ทรงศักดิ์ โฉมฉาย (2557)	16. ศรีประภาพงษ์พิทยา (2557)	17. อรอนงค์ ตมนิล (2557)	18. พรทิพย์ บรรเทา (2558)	19. สุภาพร มณีโชติ (2558)	20. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2558)	21. โรงเรียนสระปทุม (2559)	22. ปรีชาบุช ธรรมปียา (2559)	23. วิภาวรรณ จุลมุลิก (2559)		คามาณี	ร้อยละ	
1. ด้านการพัฒนาริชาการ	✓															✓		✓							3	13.14	
2. ด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ	✓															✓		✓	✓						4	17.39	
3. ด้านการพัฒนางานบุคคล	✓															✓		✓							3	13.14	
4. ด้านการพัฒนางานบริหารทั่วไป	✓															✓		✓							3	13.14	
5. ด้านการจัดการเรียนการสอน	✓								✓										✓						3	13.14	
6. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	✓																								1	4.35	
7. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	16	69.57	*
8. ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	13	56.52	*
9. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓						✓			✓	✓	✓	✓	✓	13	56.52	

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์กรประกอบของการบริหาร สถานศึกษาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	นักวิชาการ/หน่วยงานที่ให้ความคิดเห็น																										
10. ด้านการพัฒนาบุคลากร			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓									14	60.87	*
11. ด้านการพัฒนาหลักสูตร			✓										✓												2	8.70	
12. ด้านการจัดการเรียนการสอน			✓										✓									✓		3	13.04		
13. ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษา			✓					✓																2	8.70		
14. ด้านการจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา			✓					✓																2	8.70		

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ/หน่วยงานที่ให้ความคิดเห็น	องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				ผลการสังเกต
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	
	1. พิภพาร์ บุญเพลิง (2550)				
	2. ปริญานช ทิบลุตราชู (2551)				
	3. กระทรงคุณศึกษาศึกษา (2552)		✓		
	4. รุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552)				
	5. เอกวิทย์ รวงทอง (2552)				
	6. ธวัชชัย เต็มคำ (2554)				
	7. สพฐ. (2554)				
	8. เจริ พงษ์ฤทธิ์ (2554)		✓		
	9. เบญจรงค์ ศรีเนตร (2555)				
	10. โสภณ เรืองฤทธิ์ (2554)			✓	
	11. โรงเรียนบ้านปอดอู่ (2555)				
	12. ศาตราจารย์ วังคิณดีและสมศักดิ์ บุญสาธร (2555)				
	13. ศรีเรือน อิมย์อง (2556)				
	14. ศุภชัยเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง ศธ. (2554)				
	15. พงศ์ศักดิ์ โฉมเฉลา (2557)				
	16. ศรประภาพงษ์พิถาศิลป์ (2557)				
	17. อรอนงค์ ตมนิล (2557)				
	18. พรทิพย์ บรรเทา (2558)				
	19. สุภาพร มณีโชติ (2558)				
	20. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558)				
	21. โรงเรียนสระปทุม (2559)				
	22. ปริญญา ธรรมปียา (2559)				
	23. ศึกษารรณ จตุมาลี (2559)				
15. ด้านการให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา				2	8.70
16. ด้านการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา			✓	2	8.70
17. ด้านการขยายผลและพัฒนาเครือข่าย				1	4.35
18. ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์				1	4.35
19. ด้านการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล				1	4.35
20. ด้านการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา			✓	1	4.35
21. ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา			✓	1	4.35

ตาราง 7 (ต่อ)

<p>นักวิชาการ/หน่วยงานที่ให้ความคิดเห็น</p> <p>องค์ประกอบของการบริหาร สถานศึกษาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง</p>	1. พิรณาร์ บุญเพลิง (2550)	2. ปรีชา นุช พิบลสรารุท (2551)	3. กระหวางศึกษาศึกษาธิการ (2552)	4. รุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552)	5. เอกวัลย์ รวงทอง (2552)	6. ธวัชชัย เต็มคำ (2554)	7. สพฤกษ์ (2554)	8. เสรี พรหมฤทธิ์ (2554)	9. เบญจรงค์ ศรีเนตร (2555)	10. โสภณ เรืองฤทธิ์ (2554)	11. โรงเรียนบ้านบ่ออู่ (2555)	12. ศารุวรรณ วงศ์มณีและสมศักดิ์ บุญลาภ (2555)	13. ศรีเรือน อิมย์อง (2556)	14. ศุภชัยเขตต์อนเดษฐกิจพอเพียง ศธ. (2554)	15. ทรงศักดิ์ โฉมฉาย (2557)	16. ศรีประภาพงษ์ทดาศิลป์ (2557)	17. อรอนงค์ ดมณิล (2557)	18. พรทิพย์ บรรเทา (2558)	19. สุภาพร มณีโชติ (2558)	20. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558)	21. โรงเรียนสระปทุม (2559)	22. ปรีชา นุช ธรรมปียา (2559)	23. วิทยารณ จุลมุลิก (2559)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเกต
22. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้														✓									1	4.35		
23. ด้านการวางแผน																				✓				1	4.35	
24. ด้านการดำเนินงาน																				✓				1	4.35	
25. ด้านอาคารและสถานที่																				✓				1	4.35	

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้จำนวน 25 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามีความถี่เท่ากับ 16 คิดเป็นร้อยละ 69.57
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 14 คิดเป็นร้อยละ 60.87
3. ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน มีความถี่เท่ากับ 13 คิดเป็นร้อยละ 56.52
4. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความถี่เท่ากับ 13 คิดเป็นร้อยละ 56.52

รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของการพัฒนารูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดของรูปแบบไว้ ดังนี้

Bardo J.W.and Hardman JJ (1986, p. 12), Jame A.F. Stoner and Chao Wankel (1986, p. 12), ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2544, หน้า 15) บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 92) อ่างอิงใน จิษฎาภา เมธีวรฉัตร, 2557 หน้า 10) ได้ให้แนวคิดว่า รูปแบบเป็นชุดข้อความเชิงนามธรรมมีองค์ประกอบใดบ้างไม่ได้มีการกำหนดเป็นการตายตัว อาจจะมีรูปแบบตั้งแต่ง่ายๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ เป็นโครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองสภาพความเป็นจริงที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ประยูร บุญใช้ (2547, หน้า 64-67 อ่างอิงใน ศิริพร กุลสานต์, 2557, หน้า 97) ได้นำแนวคิด ทฤษฎีของนักศึกษาหลายท่านที่เกี่ยวข้องในการเป็นรูปแบบการพัฒนามานำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านสื่อกลางของ Fuerstein มีหลักการ ดังนี้

1.1 ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านสื่อกลาง โดยมีผู้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

1.2 ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ จะต้องมีความหมายหรือหลักเกณฑ์ในการช่วยการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1.2.1 ประสิทธิภาพหลัก ได้แก่ การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและการตอบสนอง การตระหนักในคุณค่าของการเรียนรู้ และความสามารถเชื่อมโยง

1.2.2 ประสิทธิภาพเสริม ได้แก่ การช่วยให้ผู้เรียนมีการกำกับตนเองและควบคุมพฤติกรรม การมีส่วนร่วม การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นปัจเจกบุคคล การวางแผน ความท้าทาย และการปรับเปลี่ยนตนเอง

2. แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ

กระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่กระบวนการฝึกอบรมไม่เสร็จสิ้นในการฝึกอบรมในห้องอบรมจะต้องมีการติดตามผลการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากห้องอบรมไปใช้ในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน บุคคลที่ทำหน้าที่สอนแนะอาจจะเป็นวิทยากร อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนครูที่ไปรับการฝึกอบรมในโครงการเดียวกัน และไม่ได้รับการฝึกอบรมขั้นตอนของการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะ สรุปได้ดังนี้

2.1 การนำเสนอความรู้ ทักษะ หรือยุทธวิธีการปฏิบัติงานใหม่ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาทฤษฎีพื้นฐาน หลักการ และเหตุผลของนวัตกรรมนั้น

2.2 ผู้ให้การอบรมสาธิต และให้ตัวอย่างของการนำนวัตกรรมนั้นไปใช้ในหลายๆ สถานการณ์ จนผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ

2.3 ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องฝึกปฏิบัติซ้ำๆ หลายครั้งในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2.4 ทดลองนำนวัตกรรมนั้นไปใช้ในหน่วยงานโดยมีผู้ให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.4.1 การประชุมปรึกษาหารือก่อนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

2.4.2 การสังเกตการปฏิบัติ

2.4.3 การประชุมปรึกษาหารือหลังการปฏิบัติงาน

2.2.4 การแก้ไขทบทวน และปรับปรุงใหม่

3. แนวคิดการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่ยึด

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

- 3.1 เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม
- 3.2 เป็นการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทำงานทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม
- 3.3 ปฏิบัติสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง
- 3.4 มีการสื่อสารด้วยคำพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience) โดยวิทยากรเป็นผู้ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. สะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยวิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแสดงออก เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
3. ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เข้ารับการอบรมเป็นฝ่ายริเริ่ม แล้ววิทยากรช่วยเพิ่มเติมให้สมบูรณ์หรือวิทยากรเป็นผู้นำทางและผู้รับการอบรมเป็นผู้สานต่อจนเกิดความคิดนั้นสมบูรณ์เป็นความคิดรวบยอด
4. การทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) ผู้รับการอบรมนำการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่นๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของตน บุคคล การวางแผน ความท้าทายและการปรับเปลี่ยนตนเอง

4. แนวคิดการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ

หลักการของการเรียนรู้แบบช่วยเสริมศักยภาพ ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวคิดในการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

- 4.1 ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง
- 4.2 ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับบุคคลอื่น

4.3 งานที่มอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรม เป็นงานที่
เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม

4.4 มีการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม
อย่างต่อเนื่อง

5. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีหลักการสำคัญสรุปได้ดังนี้

5.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Practice Experience)
เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำที่นำไปหายากตามลำดับเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้
มากขึ้น

5.2 การเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual
Knowledge) เป็นการเรียนรู้ที่สามารถสรุปความคิดรวบยอด รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับ
เหตุผลและวิธีการต่างๆ

5.3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการเรียนรู้
ด้วยการพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่างๆ ด้วยตนเอง

5.4 การบูรณาการเพื่อนำไปใช้ (Intigration) เป็นการ
ประสานสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ การสร้างความคิดรวบยอดและการพัฒนาความรู้
ความสามารถด้วยตนเอง เป็นการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทำให้ผู้วิจัยใช้แนวคิด
หลักการ ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ได้ คือ การ
ฝึกอบรม แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม และ
เน้นให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้วยตนเองและวิเคราะห์เพื่อ
นำไปใช้ประโยชน์

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2531, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย รูปแบบ (Model)
มีความหมายหลายประการ ในที่นี้หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง
องค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์

ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

Steiner (1988 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ มโนสีบ, 2551, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ คือ สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับของอีกสิ่งหนึ่ง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 42-43 อ้างอิงใน กษมน มังคละศิริ, 2557, หน้า 137) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง แบบอย่าง ตัวอย่าง แผนภาพ ชุดปัจจัยหรือองค์ประกอบ รูปแบบเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะสำคัญๆ ของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ถ่ายทอดความเข้าใจรูปแบบจึงไม่ใช้การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ นอกจากนี้ อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผลสำหรับ ทิศนา แหมมณี (2545, หน้า 218) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไตรอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย ทวีศักดิ์ มโนสีบ (2551, หน้า 70) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วนของจริง หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงและอธิบายถึงปรากฏการณ์ให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น หรืออาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ต่อไปขณะที่ เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 25-26) ให้นิยามว่า “รูปแบบ” หรือแบบจำลองโดยทั่วไปว่า คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งรูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาโร เฟ็งสวัสดี (2553, หน้า 3) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ขณะที่ คุณ วงศ์อนันต์ (2553, หน้า 18) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงแบบอย่าง วิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน เป็นการจำลองภาพในอุดมคติ หรือการย่อส่วนของจริงให้เล็กลง เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายซึ่งประกอบ ด้วยวัตถุประสงค์และกลไกของการปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น การคงอยู่และการล่มสลาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์ให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้นองค์ประกอบของรูปแบบไม่มีตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ส่วนประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาส่วนประกอบของรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พบวา มีนักริชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับส่วนประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

Bardo & Hartman (1982, pp. 70-71) กล่าวว่า ส่วนประกอบของรูปแบบไม่มีข้อกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูล

ป้อนกลับจากสภาพ แวดล้อม (Feedback)

กรรณิการ์ เจิมเทียนชัย (2539, หน้า 5) กล่าวว่า ส่วนประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) โครงสร้าง 3) เครื่องมือและ 4) วิธีการใช้เครื่องมือ

ทิตนา แชมมณี และคณะ (2548, หน้า 100-101) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พบว่า รูปแบบมี 9 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อนของรูปแบบ 6) กระบวนการของรูปแบบ 7) ผลที่จะได้รับการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบและ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ธีระ รุญเจริญ อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ (ม.ป.ป., หน้า 55) (อ้างถึงใน วิทยานา เมธีวรฉัตร, 2557, หน้า 10) ได้สรุปส่วนประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัครภูมิ (อ้างถึงใน วิทยานา เมธีวรฉัตร, 2557, หน้า 10) ได้สรุปส่วนประกอบของรูปแบบได้ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ปฏิมา พุฒตาลดง (2558, หน้า 65) ได้สรุปส่วนประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ปัจจัยนำเข้าของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) ผลผลิตของรูปแบบ 6) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า ส่วนประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. กระบวนการของรูปแบบ
4. เนื้อหาของรูปแบบ

5. การประเมินผลของรูปแบบ

การพัฒนาารูปแบบ

มีผู้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบแตกต่างกันไป ดังนี้

Keeves (1988, p. 560) และบุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 100-101) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ (Validity) สมาน อัครภูมิ (2537, หน้า 66) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด ดำเนินการวิจัยใน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบขั้นต้น 3) การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบและ 4) การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบที่สมบูรณ์ บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 112-118) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยดำเนินการวิจัยใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ และการบริหารจัดการศึกษาไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ โดยการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดีและจากการวิเคราะห์สอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยและ 3) ทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547, หน้า 73-84) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยการศึกษเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) สร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและ 5) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน

รุ่งรัชดา พรवेशชาติ (2548, หน้า 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษารวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างแบบสอบถามแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการนำรูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 มาศึกษาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 สรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

Meason & Khedouri (1985, อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2549, หน้า 74-75) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหา
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการสร้างและลักษณะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น คำนึงถึงค่าใช้จ่ายและควรทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) โดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์ (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจได้ดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จในการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. การนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้ว รูปแบบควรสามารถนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ

5. การพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) ควรมีการพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากกระทบ

วาร์ พิงส์สวัสดิ์ (2554, หน้า 10-11) กล่าวสรุปว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบและ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริง อาจดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี

หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธี

การศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้จะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1

และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวแล้ว ผู้วิจัยอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบใดก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่ โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

การพัฒนารูปแบบนี้้อาจจะมีขั้นตอนแตกต่างกันไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะศึกษาและการออกแบบของผู้วิจัย โดยส่วนมากจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ (Construct) และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ (Validity)

การประเมินรูปแบบ

ในการสร้างรูปแบบจะต้องมีการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบด้วยการ

ประเมินรูปแบบว่ารูปแบบนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานหรือไม่ เพียงใด มีนักวิชาการกล่าวถึงการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 23) กล่าวว่า การทดสอบรูปแบบควรทดสอบ 2 อย่าง คือ 1) การทดสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปรและ 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples Site) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการทดสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ 1) การสร้างรูปแบบและ 2) การปรับปรุงเพื่อพัฒนารูปแบบเดิม

Eisner (1976, pp. 192–193) ได้เสนอแนวคิดการทดสอบรูปแบบโดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองของความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำในการประเมิน

2. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผลทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การ

กำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

วาโร เฟ็งส์วัตต์ (2554, หน้า 11-13) เสนอว่า การทดสอบรูปแบบกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้หลักการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stuffle Beam และคณะที่ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการทดสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและด้านศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการ

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป แนวคิดการทดสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินมีดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำในการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นแบบเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง

และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วิจัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษาดังนิตินยม นำการประเมินรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำงานตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราฐานประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครู หมายถึง การพัฒนากรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางของภาวะผู้นำครูในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 4) เนื้อหาของรูปแบบ 5) ประเมินผลของรูปแบบ ซึ่งจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของรูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) ความเป็นครูมืออาชีพ 4) การมี

บุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

คู่มือและแนวทางการจัดทำคู่มือ

ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคู่มือไว้หลายท่าน ดังนี้

เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554, หน้า 1) ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่แต่ละหน่วยงานสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น และใช้เป็นคู่มือสำหรับศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า คู่มือเป็นวิธีปฏิบัติงาน / วิธีการทำงาน เป็นเอกสารที่มีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะ หรือแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเป็นข้อมูลเฉพาะ มีคำแนะนำในการทำงานและรวมทั้งวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด

ปรัชญา ศิริภูรี (2550, หน้า 23) กล่าวถึง คู่มือว่า เป็นเอกสารที่ถูกจัดเตรียมขึ้นสำหรับพนักงาน โดยคู่มือการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. สร้างขั้นตอนต่างๆ ทั้งหมดของระบบ
2. Flowchart ของระบบงาน (Details System Flowchart)
3. วิธีการจัดติดตั้งระบบ (Job Program Setup Instructions)
4. ขั้นตอนการสำรองข้อมูลและระบบงาน (Backup Procedure)
5. ขั้นตอนการเรียกคืนข้อมูลเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ (Recovery and

Restart Procedure)

เสถียร คามิศักดิ์ และคณะ (2556, ออนไลน์) ได้ให้นิยามว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง มีคำอธิบายงานที่ปฏิบัติ ประวัติความเป็นมา มีแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด / การประเมินผลแต่ละบท / เรื่อง / หัวข้อต้องมีหลักความคิด วัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระที่มีความสมบูรณ์ เนื้อหาในแต่ละเรื่อง มีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หนังสือเวียน มติต่างๆ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ต้องใช้ประกอบการ

ปฏิบัติงานมาแล้วและจัดทำเป็นรูปเล่ม

สำนักประกันคุณภาพการศึกษา (2553, ออนไลน์) นำเสนอว่า คู่มือเปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้นมักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

ปรีชา ช่างขวัญยืน และคณะ (2539, หน้า 127 อ้างอิงใน วรลักษณ์ กลัดแก้วและคณะ, 2551, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของคู่มือว่า เป็นหนังสือที่ใช้ควบคุมไปกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นหนังสือที่ให้แนวทางการปฏิบัติให้กับผู้ใช้ให้สามารถกระทำสิ่งนั้นๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายและสมผล ศักดิ์ทิวักุลกิจ (2546, หน้า 49) สรุปว่า คู่มือเป็นหนังสือที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามได้

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือเพื่อประกอบปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ในเอกสารมีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ เป็นข้อมูลเฉพาะมีคำแนะนำในการทำงานและวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด มีคำอธิบายงานที่ปฏิบัติ ประวัติความเป็นมา มีแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด / การประเมินผลแต่ละบท / เรื่อง / หัวข้อต้องมีหลักความคิด วัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระที่มีความสมบูรณ์ เนื้อหาในแต่ละเรื่องมีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หนังสือเวียน มติต่างๆ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ

ความสำคัญของคู่มือ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของคู่มือไว้หลายท่าน ดังนี้

เสถียร คามีศักดิ์ (2553, หน้า 4) กล่าวถึง ความสำคัญของคู่มือการปฏิบัติงานไว้ว่า มีความสำคัญดังนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใด กับใคร เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารติดตามผลงานได้ทุกขั้นตอน เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน ใช้เป็นสื่อในการประสานงานได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

และรวดเร็ว และลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) (อ้างอิงใน เสถียร คามัคคี, 2553, หน้า 4) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และ ประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง
3. ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใดกับใคร
4. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ

เป้าหมายขององค์กร

5. เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน
6. เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม
7. ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน
8. ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน
9. ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด
10. ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน
11. แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน
12. บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้
13. สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการ

โยกย้ายตำแหน่งงาน

14. ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน
15. ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ
16. ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน
17. ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
18. ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน
19. ช่วยลดการตอบคำถาม
20. ช่วยลดเวลาสอนงาน
21. ช่วยให้การดำเนินงานเป็นมืออาชีพ
22. ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน
23. ผู้ปฏิบัติงานทราบรายละเอียดและทำงานได้อย่างถูกต้อง

24. ทราบถึงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

25. ทราบถึงเทคนิคในการทำงาน

เสถียร คามีศักดิ์ และคณะ (2556, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานว่า ใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สร้างความเข้าใจให้ ตรงกัน ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง ใช้เป็นเครื่องมือ ประกันคุณภาพ ใช้ในการบริหารจัดการ / การวิเคราะห์ระบบงานของหน่วยงาน ทำให้การ ทำงานเป็นระบบยิ่งขึ้น

จากการศึกษาการให้ความสำคัญของคู่มือของนักวิชาการต่างๆ สามารถ สรุปได้ว่า คู่มือเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน ใช้เป็นสื่อ ในการประสานงาน ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงานได้งานที่มีคุณภาพ ตามกำหนด ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ

ลักษณะคู่มือที่ดี

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะคู่มือที่ดีไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ้างอิงใน เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554, หน้า 9) กล่าวถึง ลักษณะของคู่มือที่ดีไว้ ดังนี้

1. เนื้อหากระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย เนื่องจากมีไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน มิใช่เพื่อค้นคว้า ศึกษา วิจัย ที่ต้องใช้เวลาในการอ่านค่อนข้างนาน มีการปฏิบัติงานที่ดีต้อง จดจำได้ง่ายและค้นหาขั้นตอนที่ต้องการทราบได้สะดวกและรวดเร็ว
2. เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม เมื่อจัดทำขึ้นมาแล้ว ต้องใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า บางครั้งคู่มือที่เราทำขึ้นเอง เราอาจเข้าใจคนเดียว ดังนั้นต้อง คำนึงถึงผู้อ่านที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่ด้วย
3. เหมาะสมกับองค์การและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม ทั้งด้านรูปแบบ ภาษา และการเข้าถึง
4. มีความน่าสนใจ น่าติดตาม โดยอาจใช้เทคนิคต่างๆ เช่น ตาราง รูปภาพ แผนภูมิ หรือผังงาน (Flow chart)
5. มีความเป็นปัจจุบัน (Update) โดยการทบทวนและปรับเปลี่ยน ขั้นตอนหรือรายละเอียดต่างๆ ที่สำคัญ ต้องมีความยืดหยุ่นโดยการไม่ระบุข้อมูลที่ เฉพาะเจาะจงลงไป เช่น วันที่ จำนวน ชื่อบุคคล ซึ่งอาจใช้ได้ไม่นานแต่ล้าสมัยได้ง่าย

6. แสดงหน่วยงานที่จัดทำ วันที่บังคับใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นเอกสารของหน่วยงานใด ล้าสมัยหรือยัง

7. มีตัวอย่างประกอบ เพื่อเพิ่มความเข้าใจ ป้องกันความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

วิยะดา ธนสรรวณิช (2558, หน้า 9) ได้ให้ลักษณะคู่มือปฏิบัติงานที่ดีไว้ดังนี้

1. กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย
2. เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม
3. เหมาะสมกับองค์กรและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม
4. มีความน่าสนใจ น่าติดตาม มีตัวอย่างประกอบ
5. ความเป็นปัจจุบัน (Update) ไม่ล้าสมัย

วรลักษณ์ กลัดแก้ว และคณะ (2551, หน้า 63) ได้สรุปว่า คู่มือที่ดีควรใช้ภาษาที่ชัดเจน อ่านง่าย มีภาพประกอบ นำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับจากง่ายไปหายาก

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดี ควรใช้ภาษาที่ มีเนื้อหาชัดเจน กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย น่าสนใจ น่าติดตาม มีภาพตัวอย่างประกอบ เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม เมื่อจัดทำขึ้นมาแล้วต้องใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า

องค์ประกอบของคู่มือ

องค์ประกอบของคู่มือซึ่งเป็นเอกสารที่บอกเล่าให้ทราบถึงกระบวนการว่า “ใคร?” ต้อง “ทำอะไร?” “ทำที่ไหน?” “ทำเมื่อไร?” และ “ทำไม?” ผู้วิจัยได้อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 33) ที่เขียนถึงองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ มีอยู่ทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)
2. ขอบเขต (Scope)
3. คำจำกัดความ (Definition)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities)
5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure)
6. เอกสารอ้างอิง (Reference Document)
7. แบบฟอร์มที่ใช้ (Form)

8. เอกสารบันทึก (Record)

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2539, หน้า 129 อ้างอิงใน วรลักษณ์ กัดแก้ว และคณะ, 2551, หน้า 60) ได้อธิบายองค์ประกอบของคู่มือไว้ ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เป็นต้น

3. เนื้อหาสาระและกระบวนการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการ
4. ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัด หรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน
5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา
6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่างๆ

เอกวุฒิ ไกรมาก (2541, หน้า 54) กล่าวว่า คู่มือควรประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ โดยปกติจะครอบคลุมถึง
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของคู่มือ
 - 1.2 ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ
 - 1.3 วิธีการใช้
 - 1.4 คำแนะนำ
2. เนื้อหาสาระที่จะสอน ปกติจะมีการใช้เนื้อหาสาระที่จะสอนโดยมีคำชี้แจงหรือคำอธิบายประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจที่จะอ่านด้วย

3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วย
 - 3.1 การเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็น
 - 3.2 การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดและแบบฝึกปฏิบัติ ข้อสอบ คำเฉลย

- 3.3 การติดต่อประสานงานที่จำเป็น
4. กระบวนการ/วิธีการ คู่มือครูจำเป็นต้องมีข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

- 4.1 คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการ
- 4.2 คำแนะนำและตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะช่วยบรรลุ

4.3 คำถาม แบบฝึกปฏิบัติการ

4.4 ข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรทำ

5. การวัดและประเมินผล เป็นองค์ประกอบสำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 เครื่องมือวัด

5.2 วิธีวัดผล

5.3 เกณฑ์การประเมิน

6. ความรู้เสริม คู่มือที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ และสามารถคาดคะเนได้ว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใด จัดทำหรือ จัดทำข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมความรู้และดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้เขียนคู่มือควรจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการเรื่องนั้นๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้น และจุดอื่นในเรื่องนั้นมีอะไรบ้าง การเป็นผู้มีประสบการณ์และสามารถนำเอาประสบการณ์เหล่านั้นมาช่วยผู้ใช้หรือผู้อื่นให้สามารถกระทำการนั้นๆ ได้อย่างราบรื่นไม่เกิดอุปสรรค ปัญหานับว่าเป็นจุดเด่นของคู่มือ ผู้เขียนคู่มือที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้คู่มือได้ ถือได้ว่าทำหน้าที่ผู้เขียนได้ดี

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่างๆ คู่มือไม่ควรขาดการให้แหล่งอ้างอิงหรือแหล่งข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการไปศึกษาค้นคว้าต่อไป

จากการศึกษาสรุปได้ว่า คู่มือมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ

ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ

ส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนอธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือและกิจกรรม

แนวทางจัดทำคู่มือเพื่อพัฒนา

การจัดทำคู่มือนั้น ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการจัดทำคู่มือเพื่อใช้งานและเพื่อพัฒนางาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าการจัดทำคู่มือจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ศิริบูร จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2542, หน้า 14 อ้างอิงใน

วรลักษณ์ กัดแก้ว และคณะ, 2551, หน้า 63–34) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดทำคู่มือว่ามี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวางแผนร่างคู่มือ คำถามต่อไปนี้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการวางแผนร่างคู่มือ

1. จุดมุ่งหมายของคู่มือคืออะไร นั่นคือต้องการให้ผู้ใช้เป็นอย่างไรร เช่น คู่มือการแก้ปัญหา ใช้เป็นคู่มือกำกับการปฏิบัติ หรือใช้ก่อนการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ใครเป็นผู้ใช้คู่มือเหล่านี้ ถ้ากำหนดผู้ใช้คู่มือเราจะทราบถึงความต้องการเฉพาะบางประการของผู้ใช้ทันที พยายามสร้างคู่มือใช้ประเภทเดียวกันเท่านั้น เป็นการยากที่จะทำคู่มือหลายประเภท เพราะผู้ใช้อาจมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ดังนั้น ความต้องการในแต่ละระดับจึงแตกต่างกัน
3. การสอบถามผู้ใช้งานว่าเขาต้องการคู่มือแบบไหน
4. คู่มือนี้จะใช้ที่ไหน
5. คู่มือนี้จะใช้อย่างไร
6. การนำข้อมูลมาใช้ในคู่มือ ผู้สร้างต้องสามารถชี้ชัดถึงสิ่งที่จะต้องการใช้ จากนั้นพิจารณาความถนัด ทักษะ และความรู้ที่ผู้ใช้ต้องการในการปฏิบัติ
7. กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน
8. การลำดับเนื้อหาในการเขียน

ขั้นที่ 2 การเตรียมข้อมูลในการพัฒนาคู่มือ

1. การเขียนหัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อย
2. จัดลำดับหัวข้อเหล่านั้น
3. วางแนวการนำข้อมูลใส่ในแต่ละหัวข้อ
4. เริ่มต้นเขียนเนื้อหาโดยการใช้คำง่าย ๆ และสั้น ๆ อธิบายความหมายศัพท์เฉพาะ มีการยกตัวอย่าง มีความต่อเนื่องของเนื้อหา

ขั้นที่ 3 การทดสอบคู่มือ โดยจะทดสอบคู่มือในเรื่องต่อไปนี้

1. เนื้อหาคู่มือ
2. รูปแบบ
3. ผลกระทบ

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดทำคู่มือมี 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการพัฒนาคู่มือ และการทดสอบคู่มือ

ประโยชน์ของคู่มือ

มีนักวิชาการและหน่วยงานกล่าวถึงประโยชน์ของคู่มือไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 28) ได้เขียนถึงประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานว่ามีประโยชน์อยู่หลายอย่าง ข้อดีในการทำคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยลดการตอบคำถามบ่อยครั้งที่คู่มือช่วยตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น “งานนี้ใช้แบบคำร้องอะไรครับหัวหน้า” หรือ “เอกสารที่ต้องการเซ็นสำเนาที่ชุดคะ”

2. ช่วยลดเวลาในการสอนงาน ในสำนักงานหรือหน่วยงานมักจะมีข้าราชการย้ายเข้าย้ายออกเสมอ และจะต้องมีการสอนงานใหม่เกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสำนักงาน ดังนั้น คู่มือการปฏิบัติงานจะช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานได้มาก

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน ปัญหาผู้ปฏิบัติงานไม่แน่ใจในขั้นตอนการทำงาน หรือไม่มั่นใจว่าทำไปแล้วถูกต้องหรือเปล่า การมีคู่มือช่วยลดปัญหาเหล่านี้และทำให้สามารถทำงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการทำงาน หลายครั้งที่ไม่สามารถชี้วัดว่าใครทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าใคร สามารถใช้คู่มือเป็นบรรทัดฐานในการเปรียบเทียบและปรับให้การทำงานมีรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันได้

5. ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน คำถามที่ว่า “หน้าที่ใคร” “ใครรับผิดชอบ” “หัวหน้าไม่อยู่ใครเซ็นแทน” คำถามในเชิงปัญหาแบบนี้จะหมดไปถ้ามีคู่มือการปฏิบัติงานที่ระบุไว้ให้ชัดเจน

6. ทำให้การปฏิบัติงานเป็นแบบมีอาชีพ เมื่อมีบุคคลภายนอกมาเยี่ยมชม ดูงาน หรือมีผู้มาตรวจประเมิน การมีคู่มือการปฏิบัติงานจะแสดงให้เห็นถึงความ เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้สามารถอธิบายกระบวนการงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

7. ช่วยในการปรับปรุงงานและออกแบบกระบวนการใหม่ การลดขั้นตอนและระยะเวลาอาจเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีคู่มือจะช่วยเป็นฐานให้สามารถปรับปรุงงานหรือออกแบบกระบวนการใหม่ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ คู่มือการปฏิบัติงานยังสามารถนำไปใช้สำหรับเรื่องอื่นๆ ได้อีกด้วย เช่น ใช้ฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ใช้รวบรวม

ประเด็นที่ไม่ใช้กรณีปกติ ใช้ในการปรับปรุงงาน ใช้ในการออกแบบระบบงานใหม่ ใช้เป็น
ฐานในการประกาศเวลาในการให้บริการ

บัญชา วิทยานุกูวดี (2550, หน้า 24) กล่าวถึง ประโยชน์ของคู่มือการ
ปฏิบัติงานว่ามีประโยชน์ดังนี้

1. เป็นการยกระดับองค์กร
2. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. สร้างมาตรฐานเดียวกันทุกสาขา
4. ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
5. แก้ปัญหาความขัดแย้ง
6. สร้างโอกาสในการเติบโตขยายกิจการ
7. ประหยัดค่าใช้จ่าย

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ประโยชน์ของคู่มือ ได้แก่ ช่วยเสริมสร้าง
ความมั่นใจในการทำงาน ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานทำให้การ
ปฏิบัติงานเป็นแบบมืออาชีพช่วยในการปรับปรุงงานและออกแบบกระบวนการใหม่เป็นการ
ยกระดับองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสร้างมาตรฐานเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน
ในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร

สรุป การจัดทำคู่มือการพัฒนา หมายถึง การจัดทำเอกสารเพื่อประกอบ
การปฏิบัติและพัฒนางานของบุคลากรในโรงเรียน ที่ใช้ควบคู่ไปกับการทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งมี
แนวทางในการปฏิบัติให้กับผู้ใช้ ให้สามารถกระทำสิ่งสิ่งนั้นๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้ง
ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นแบบมืออาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และช่วยลดความ
ขัดแย้งในการทำงาน

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D)

ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้หลายท่าน ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2546, หน้า 21) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง
การทำวิจัยโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำไปใช้ในการ
ปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้

เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็วและนำไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ส่วนไพฑูรย์ ศรีฟ้า (2548, หน้า 1) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา แปรมาจากคำว่า research and development เรียกอย่อๆ ว่า R & D เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการศึกษาสำหรับอุทัย บุญประเสริฐ (2549, หน้า 2) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หรือ R & D เป็นการวิจัยประยุกต์ที่เน้นแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ พัฒนาระบบการ พัฒนาระบบวิธีทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับการพัฒนาสิ่งที่ต้องการขณะที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 100) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ซึ่งผลผลิตนี้ในทางธุรกิจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) อาจเป็นหลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ พัฒนาระบบการ พัฒนาระบบ วิธีทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยใช้การวิจัยเป็นฐานสำหรับการพัฒนาสิ่งที่ต้องการ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยและพัฒนา

สุพักตร์ พิบูลย์ (2549, หน้า 48) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นทางเลือกสำคัญที่จะมีผลต่อการยกระดับคุณภาพงานในองค์กร รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล หากองค์กร / หน่วยงาน / กลุ่มนักวิชาชีพใดๆ มีการพัฒนาสื่อ คู่มือ อุปกรณ์ สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ตลอดจนวิธีการทำงานใหม่ๆ แล้วนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรหรือนักวิชาชีพกลุ่มนั้นๆ สามารถยกระดับคุณภาพงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพบุคลากรหรือคนในรุ่นหลังจะมีนวัตกรรมหรือทางเลือกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตที่หลากหลาย ช่วยให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับ ธเนศ ขำเกิด (2550, หน้า 3-4) กล่าวว่า การบริหารหรือการทำงานใดที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพนั้น เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหาและเกิดความตระหนักในปัญหา ก็จะคิดค้นรูปแบบ สื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่มักเรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานดังกล่าว โดยที่รูปแบบ สื่อ หรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้นจะต้องมีเหตุผล หลักการ หรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่

มีผู้อื่นให้ศึกษาหรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน หรืออาจเกิดคิดขึ้นใหม่ก็ได้ นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 100) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีปัญหา (Problem) หรือมีความต้องการจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดำเนินงาน จากกระบวนการที่เก่าสู่กระบวนการใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดยาวนาน หรืออื่นๆ แล้วแต่กรณีมีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1, R2D2, R3D3, ..., RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Design) ในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงมีการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป

กล่าวโดยสรุป การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของงาน เป็นทางเลือกสำคัญที่จะมีผลต่อการยกระดับคุณภาพของงาน รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล องค์กร/หน่วยงาน / กลุ่มนักวิชาชีพเมื่อมีการพัฒนาสื่อ คู่มือ อุปกรณ์ สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ตลอดจนจนวิธีการทำงานใหม่ๆ แล้วจะนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

กระบวนการวิจัยและพัฒนา

กระบวนการวิจัยและพัฒนาตามแนวคิดของทีศนา แชมมณี (2548, หน้า 18) คือ เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ หรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในทิศทางหรือลักษณะที่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางาน ช่วยให้เห็นภาพของงาน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการศึกษาทดลองเพื่อให้เห็นผลเชิงประจักษ์ มีการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีการปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อยๆ จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก R1 เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ และต่อด้วย D1 คือ การพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ตามทางนั้นต่อไปคือขั้นตอนการวิจัย

R2 เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น หาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง D1 ให้เป็นนวัตกรรม D2 ที่ดีขึ้น ทั้งนี้อาจดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวซ้ำหลายๆ รอบ จนกว่าจะได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ส่วนธเนศ ขำเกิด (2550, หน้า 3) ได้ระบุขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาว่า เริ่มต้นจากขั้นตอนแรกคือวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาให้รู้ว่าจะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีปัญหาที่แท้จริงคืออะไร การสืบค้นหรือวิธีการหาปัญหาอย่างมีระบบก็คือการวิจัยเชิงสำรวจนั่นเอง เมื่อทราบปัญหาแล้วถ้าหยุดนิ่งไม่แก้ปัญหาก็พัฒนาให้ดีขึ้นก็ยอมไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น จึงต้องคิดค้นหารูปแบบหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา นั่นคือการพัฒนาและเมื่อพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมแล้วเพื่อให้รู้รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดก็ต้องนำไปทดลองใช้ นั่นคือการวิจัยเชิงทดลอง หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จก็กลับไปวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงรูปแบบหรือนวัตกรรม แล้วนำมาทดลองใช้ใหม่จนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จหากแก้ปัญหาได้สำเร็จแล้วก็เขียนรายงานการวิจัย และเผยแพร่รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 104) กล่าวว่า การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา (R & D) เพราะจะทำให้ได้โปรแกรมพัฒนาที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร มีรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไรและจะพัฒนาอย่างไร ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอาโปรแกรมพัฒนาที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยนั้นเป็นตัวตั้งต้นในขั้นตอนที่ 1 และการออกแบบวิจัยภาคสนามจะให้มีอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กลุ่มทดลอง และโครงการกลุ่มทดลองนำความรู้สู่การปฏิบัติ ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R & D) ควรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบโปรแกรมพัฒนา 2) การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม 3) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม และ 6) การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบโปรแกรมพัฒนา 2) การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม 3) การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประกอบโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม 5) การ

ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม และ 6) การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู รูปแบบการพัฒนาครู และวิธีการพัฒนาครูในเบื้องต้น ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ความเป็นครูมืออาชีพ มี 3 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 มุ่งเน้นประสิทธิผลเป็นสำคัญ

1.1.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความคิดสร้างสรรค์ รู้และเข้าใจงาน

1.1.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

1.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีมนุษยสัมพันธ์

1.2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างนวัตกรรมใหม่

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อร่วมงานมี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะตนกับผู้อื่น

1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.4.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 พุดจาไพเราะ

1.4.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 แต่งกายสะอาด เรียบร้อย

ถูกกาลเทศะ

1.4.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 ร่างกายสะอาด แข็งแรง สมบูรณ์

1.4.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 มีอารมณ์ขัน

2. รูปแบบการพัฒนาครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1 หลักการของรูปแบบ
- 2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2.3 กระบวนการของรูปแบบ
- 2.4 เนื้อหาของรูปแบบ
- 2.5 ประเมินผลของรูปแบบ

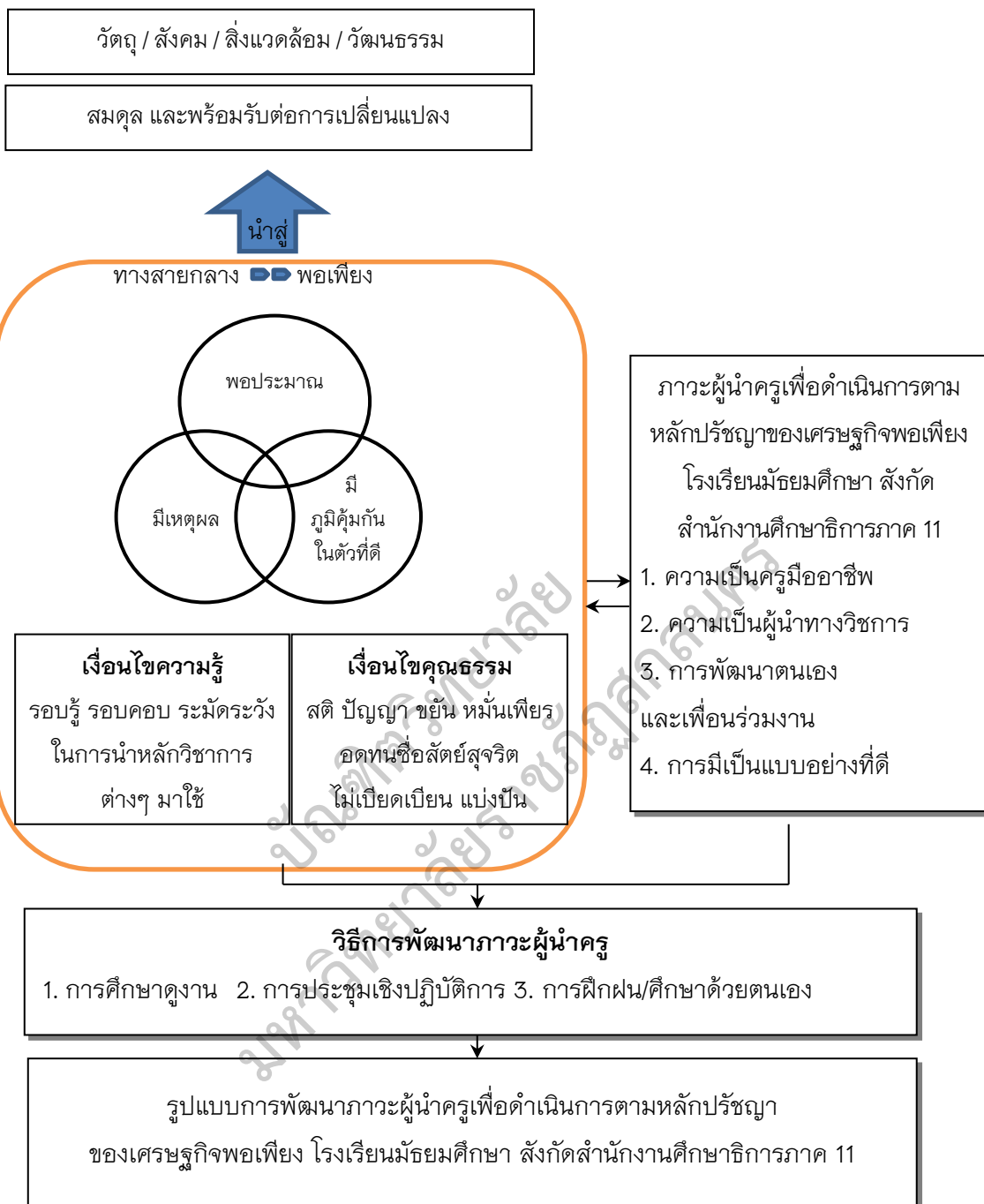
3. วิธีการพัฒนาครู มี 3 วิธีดังนี้

- 3.1 การศึกษาดูงาน
- 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.3 การฝึกฝน/ศึกษาด້วยตนเอง

วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะ

ผู้นำครู ดังภาพประกอบ 8

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น