

ภาคผนวก ฉ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



เอกสารประกอบการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย

นายสุคันทอน สิงพวงเพ็ด

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยมุ่งพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้ครูผู้สอนได้เกิดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และสร้างความตระหนัก ในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการและภาระงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และรายละเอียดของกิจกรรม ประกอบด้วย 5 หน่วย คือการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนานักเรียน การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน การวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้ จะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

สุคันทอน ลิงพวงเพ็ด

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณสุขรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	
หลักการของรูปแบบ	3
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	3
เนื้อหาของรูปแบบ	4
กระบวนการของรูปแบบ	78
การวัดและการประเมินผล	82
กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ	83
เอกสารอ้างอิง	86
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา	90
รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	91

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

การก้าวเข้าสู่โลกแห่งยุคศตวรรษที่ 21 เป็นการก้าวกระโดดไปสู่ยุคของ “โลกไร้พรมแดน” หรือ “ยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร” ไม่ว่าโลกจะก้าวไปสู่ยุคใดสมัยใดก็ยังเต็มไปด้วยความขัดแย้งแข่งขันกันอยู่เหมือนเดิม แตกต่างกันตรงที่ว่าความขัดแย้งแข่งขันจะเข้มข้นมากขึ้นนับวันก้าวเข้าสู่ความล้าสมัย มีความสลับซับซ้อน และมีลักษณะก้าวกระโดดอย่างต่อเนื่องทำให้แต่ละทุกภาคส่วนของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรวมถึงด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคม และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของโลกในครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2010, หน้า 17) ฉะนั้นการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของคน และสังคม โดยเฉพาะการสร้างคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญโดยการพัฒนาคนจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และคุณธรรม (จันทร์ชลี มาพูท, 2546, หน้า 4) และเห็นผลในระยะเวลาอันสั้นโดยมีกฎหมายการศึกษาที่เป็นหลักปฏิบัติชัดเจนในการบริหารการศึกษา มีกฎหมายการศึกษาภาคบังคับให้มีการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการผลิต และอบรมครูให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันทั่วประเทศ มีการปฏิรูปอุดมศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 3) แต่ถึงอย่างนั้นก็ตามในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูคือปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมและอบรมให้ความรู้กับนักศึกษา ครูคือแบบอย่าง ครูคือผู้นำ ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ (Yuki, 1998, P. 25)

นอกจากนี้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังได้พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่างๆ ในการลงมือปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จและการศึกษาลาวในปัจจุบันเป็นการเรียนการสอนเป็นการท่องจำ การเรียนการสอนที่ไม่เน้นการปฏิบัติจริง และการเรียนการสอนที่ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและสังคม เนื้อหาเป็นเรื่องเก่า ล้าสมัยทั้งห่างไกลจากชีวิตจริง ไม่สามารถเชื่อมโยงให้เข้ากับชีวิตประจำวันของนักเรียนได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2006, หน้า 18-20)

ความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาลาวนั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของพรรคระยะใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นที่พึงอันศักดิ์สิทธิ์ของ

ประชาชนทั้งชาติ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการพัฒนา กับ โครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจ-สังคมของชาติ เพื่อสามารถเชื่อมคนกับสังคมในอาเซียน และใน โลก โดยที่การปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินไปภายใต้ทิศทางการชั้นนำของพรรค และรัฐบาล ดังนั้นควรใช้หลักการสอนแบบให้ความรู้โดยให้ครูเป็นศูนย์กลาง และหลักการสอนแบบค้นพบ ความรู้โดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กันไปตามสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขที่เหมาะสม ของชาติลาว (สุคงแสง ไชยเลิศ, 2007, หน้า 5-6)

Leithwood and Duke (1999) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการ เป็นตัวแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการ และ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และ Suranna and Moss (2002) ทำการวิจัย ค้นคว้าภาวะผู้นำของครูในการเรียนการสอนวิชาชีวศัพทพบว่าครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่ สำคัญดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนา หลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงาน ร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

ปัจจุบันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ให้บุคลากรสาธารณสุข มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีจรรยาบรรณ ทัศนคติถูกต้องไปรับใช้ประชาชน ทุกสถานที่ ทุกเวลา ที่ชาติต้องการให้ได้ทั้งปริมาณ และ คุณภาพอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 5 เนื้อหา คือ การก่อสร้างและการยกระดับคุณภาพ บุคลากร การคุ้มครองบุคลากร การประกันคุณภาพ และการให้โอกาสเท่าเทียมกัน และการ ปฏิบัติตามนโยบายต่อบุคลากร ยุทธศาสตร์นี้เป็นเหมือนเข็มทิศบอกทาง และเป็นเครื่องมือที่ เข้มแข็งช่วยให้แขนงสาธารณสุขสามารถพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพใน อนาคต (บัวสอน บุบผาวัน, 2010, หน้า 2-5)

ในประเทศลาวมีวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ 3 แห่งคือ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สุขภาพ หลวงพระบาง วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สะหวันนะเขต และวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สุขภาพ จำปาสัก ครูที่มีอยู่ในวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งมีคุณภาพ และประสบการณ์แตกต่างกันครู บางคนมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรมีอายุเฉลี่ย 50 ปีขึ้นไปทำให้ ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง สอนไม่ตรงวิชาเอก ขาดความรู้ความเข้าใจความสามารถ ในการใช้ภาษา และเทคโนโลยี ปัญหาด้านอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ไม่เพียงพอกับ จำนวน นักเรียนคือห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ภูมิทัศน์ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควรเนื่องจากกำลัง

ปรับปรุง ปัญหาด้านงบประมาณขาดงบประมาณในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ซึ่งในอดีตวิทยาลัยไม่มีการพัฒนาครู ไม่มีการประเมินคุณภาพครู เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพการเรียนของนักศึกษาต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต ต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบได้แก่มาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการครูเพื่อสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ มีบทบาทในงานวิชาการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ และแน่นอนที่สุดภาวะผู้นำทางวิชาการครู ต้องต่อสู้ในหลายๆ เรื่องโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต, 2012, หน้า 4-19)

หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการ ดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิด รวบรวม การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่างๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล
3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้ครูผู้สอนในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาการพัฒนา

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 5 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

หน่วยที่ 4 การพัฒนานักเรียน

หน่วยที่ 5 การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระงับและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา พัฒนาตนเองและเพื่อนครูต่อไป

เนื้อหา

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1. ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
 - 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้
 - 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาดังกล่าว ละครึ่งๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ/ กระบวนการพัฒนาการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการ การพัฒนาการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา เล่มที่ 1 พัฒนาการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการทำงานการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทาง วิชาการและวิชาชีพ มาพัฒนาตนเองและเพื่อนครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งมีความสำคัญมากในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้มากมายและหลากหลาย ดังนี้

การพัฒนาตนเอง

Senge (1990) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้ อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นเป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตัวบุคคลและต่อองค์กรเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (personal vision) และรักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (creative tension) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเอง

วิทยา นาควัชระ (2536) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ต้องมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น ฝันทำในสิ่งที่ดี และฝันไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดี เป็นการฝึกวินัยแก่ตนเองไปด้วย ฝึก คือ ฝึกทำบ่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดีต่อไป ช่มใจ อย่าเพิ่งเลิก จงทำดีต่อไป ลดตัว ถ่อมตัว จะทำให้ยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดีๆ ในชีวิตได้ ไม่มีอัตราสูง อหังการและจะเป็นคนน่ารัก สามารถชื่นชมยกย่องคนอื่นได้ ทำให้มีมิตรมากขึ้น

สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2545) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาตนเองประกอบด้วย การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และการพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

จำรัส ดวงสุวรรณ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง ความรู้สึกเปิดเผย และถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง ความรู้สึกศรัทธา และมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือความรู้สึกว่าคุณมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงว่าคุณชอบบุคคลที่เราติดต่อกับ แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกคล้ายตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาตนเอง การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมี

ความสามารถในการปรับตัว การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ

การพัฒนาเพื่อนครู

Allen (1998) (สถาบันการแปลหนังสือกรมวิชาการ, 2546) กล่าวถึง กระบวนการประชุมแบบพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อนวิจารณ์เพื่อน (critical friends) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) การเปิดประเด็นโดยครูผู้นำทีม 2) การนำเสนอของครู 3) การถามคำถามเพื่อความกระจ่าง 4) การพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์ การแสดงหลักฐาน 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย 6) การพิจารณาไตร่ตรองโดยเปิดอภิปรายจากการมีส่วนร่วม

Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2001) (สถาบันการแปลหนังสือกรมวิชาการ, 2546) ได้เสนอโครงสร้างเพื่อพัฒนาชั้นเรียนแบบเพื่อนแนะเพื่อน (peer coaching) ซึ่งหมายถึงวิธีการที่ครูซึ่งคุ้นเคยกันในฐานะเพื่อนร่วมงานรวมกลุ่มกันเพื่อจัดการนิเทศแบบคลินิคให้กันและกัน โดยมีผู้อำนวยการหรือผู้นำเป็นผู้ประสานงาน วิธีการเพื่อนแนะเพื่อนมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อนแนะเพื่อน 2) จัดประชุมเตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นของการสังเกตการสอน 3) ดำเนินการและวิเคราะห์การสังเกตการสอน เพื่อแยกแยะให้เห็นความแตกต่างระหว่างการสังเกตและการตีความสภาพการจัดการเรียนการสอน และ 4) จัดพูดคุยจากการสังเกต 2 ครั้ง ด้วยวิธีการต่างกัน

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541) ได้ศึกษาพฤติกรรมการที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ พบว่า การพัฒนาเพื่อนครูสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ แก่เพื่อนครู 2) การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาแก่เพื่อนครู

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบเพื่อเป็นผู้นำ

ในการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยเฉพาะในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญนั้นให้สามารถเป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ และกำหนดคุณสมบัติของครูแกนนำและครูต้นแบบให้สามารถถ่ายทอดความรู้ นิเทศเครือข่าย และการให้คำปรึกษาแก่ครูด้วยกัน ผลสำเร็จอันเกิดจากการพัฒนาตนเองของครูแกนนำและครูต้นแบบจะนำไปสู่การพัฒนา ผู้เรียนและพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจะกลายเป็น ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวครูแกนนำ และครูแกนนำและครูต้นแบบจะมี โอกาสได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นแบบอย่างให้แก่ครูเครือข่าย โดยใช้วิธีการนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเครือข่ายเกิดการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถ และเจตคติอันดีต่อการปฏิรูป การเรียนรู้แล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ ผู้อื่นได้อย่างมีคุณภาพต่อไป สรุปได้ว่าบทบาทของครูแกนนำและครูต้นแบบประกอบด้วย 1) เป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ 2) นิเทศเครือข่ายด้วยวิธีนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ 3) ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู 4) ถ่ายทอดความรู้

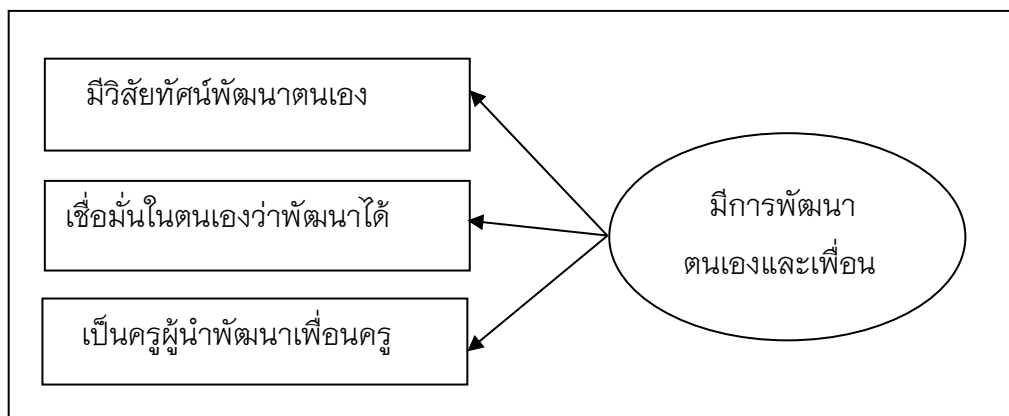
สรุปได้ว่า การพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง การให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ การให้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู ตลอดจนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ พัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาแก่เพื่อนครู

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง และมีการ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเองด้วย โดยวัด ได้จากองค์ประกอบ (1) มีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง (2) เชื่อมมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้และ (3) เป็น ครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และด้านการเป็นครูผู้นำ พัฒนาเพื่อนครู

จากองค์ประกอบ สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเองและ เพื่อนครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง

วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพลังที่เกิดจากการหลอมความหมาย (Molds meaning) ของทุกคนในองค์การนั้น ซึ่ง Manasse อธิบายเพิ่มเติมว่า วิสัยทัศน์ที่ผู้นำเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 ประเภท ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์องค์การ (Organizational vision) ซึ่งเกี่ยวข้องและครอบคลุมการมีภาพที่สมบูรณ์ขององค์การอย่างมีระบบมีการระบุองค์ประกอบย่อยๆ และสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยเหล่านั้น 2) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต (Future vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่บ่งบอกถึงภาพที่สมบูรณ์ที่ควรเป็นในอนาคตขององค์การรวมถึงรู้ว่าในสภาพแวดล้อมที่องค์การตั้งอยู่ในอนาคตนั้นเป็นอย่างไร และการทำหน้าที่ของส่วนต่างๆ ภายในขององค์การในอนาคตเป็นเช่นไร 3) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) ได้แก่วิสัยทัศน์แห่งตนของผู้นำที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อองค์การ รวมทั้งการกระทำของบุคคลอื่นที่ช่วยผู้นำในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงเข้ากับภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ 4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic vision) ได้แก่แนวทางที่ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างความเป็นจริงปัจจุบัน (วิสัยทัศน์ปัจจุบันขององค์การ) กับความน่าจะเป็นไปได้ในอนาคต (วิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ) ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับทั้งต่อองค์การและต่อตัวผู้นำด้วย (Manasse, 1986 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549)

นอกจากนี้ ประเวศ วะสี กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความเคลื่อนไหวของประชาชาติ เพื่อสร้างจินตนาการใหม่เกี่ยวกับการศึกษา หรือ ศาสตราจารย์.นพ.เกษม วัฒนชัย ให้ความหมายว่า ความคาดหมายที่จะกระทำในอนาคตหรือการมองเป็นสร้างระบบให้เพื่อรองรับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ขณะที่ บุรชัย ศิริมหาสาคร กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการที่จะมองเห็นภาพในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การมองเห็นที่ว่านี้ มิใช่การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ

หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ส่วน จ้างงค์ ทองประเสริฐ ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้หมายถึง ดูได้อย่างวิเศษหรือมองได้อย่างวิเศษณ์ มองอย่างแจ่มแจ้ง ส่วน สายสุรี จุติกุล กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าในส่วนที่ดี ในส่วนที่เราคาด ในส่วนซึ่งเรามอง เป็นความคาดหวังว่าจะให้เป็น พยายามจะมองไปในทางที่ดีที่สุดเท่าที่จะดีได้

ดังนั้นจากความหมายของ วิสัยทัศน์ ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539) กล่าวว่า ความสำเร็จที่สมเหตุสมผลนั้น ต้องผสมผสานไปด้วยองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินการตามเป้าหมายนั้นด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด องค์ประกอบเหล่านี้เองที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เราเรียกว่า “วิสัยทัศน์” อันส่งผลให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริงของชีวิต และเป็นความสำเร็จที่มีคุณค่าน่าประทับใจ คนมีวิสัยทัศน์ จึงไม่ทำอะไรเพื่อวันนี้ แต่จะทำเพื่อพรุ่งนี้และวันข้างหน้าด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ในระดับบุคคลเป็นเรื่องสำคัญมาก วิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตจะช่วยให้ชีวิตเราเป็นกำลังสำคัญที่ส่งผลให้ตัวเราครอบครัว องค์กร สังคม หรือประเทศชาติที่เราอาศัยอยู่นั้นประสบกับความสำเร็จและพัฒนาก้าวหน้าได้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มากขึ้น หากเราต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต วิสัยทัศน์จะเป็นความมุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตและมุ่งหมายสร้างอนาคตให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ที่มีพื้นฐานจากความเข้าใจรู้ซึ่งถึงสภาพความจริงในปัจจุบัน วิสัยทัศน์เป็นแรงให้เราสามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต ในแนวทางที่คาดหวังว่าจะเป็นไปได้ วิสัยทัศน์ช่วยให้เรามองเห็นภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน อีกทั้งต้องเป็นคนที่สามารถวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่เรากระทำได้ การตั้งเป้าหมายชัดเจน ทำให้เกิดความอดทนและความมานะบากบั่นเพื่อสิ่งนั้น ต้องมั่นสร้างความหวังให้กับตนเองและต้องระวังอย่าให้ตัวแปรที่จะทำลายวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเหนือเรา อันได้แก่ ค่านิยมของสังคม การเลียนแบบเพื่อน การเชื่อตามคำแนะนำของผู้อื่นที่ไม่ได้รู้จักเราอย่างแท้จริง อีกทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีวิสัยทัศน์จะต้องเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นโอกาสและมีแผนการที่ท้าทายอยู่ในความคิดเสมอ คนมีวิสัยทัศน์จะต้องเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองและกับผู้อื่น และเป็นนักสร้างพลังและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจได้ดี เป็นผู้เสริมกำลังให้กับคนที่หมดหวัง และคนที่ไม่มีวิสัยทัศน์จะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ให้สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ต้อง

เรียนรู้ที่จะสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นกับตนเองมีจิตใจที่มั่นคงเสมอ ทั้งนี้เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องมีคุณค่า มีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

วิสัยทัศน์ที่ดีนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะ 8 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นอนาคต (future oriented) 2) เต็มไปด้วยความสุข (utopian) 3) ความเหมาะสม (appropriate) 4) สะท้อนความฝันสูงสุด (reflect high ideals) 5) อธิบายจุดมุ่งหมาย (clarify purpose) 6) คลบับนาคาลความกระตือรือร้น (inspire enthusiasm) 7) สะท้อนความเป็นหนึ่งเดียว (reflect uniqueness) 8) ความมักใหญ่ใฝ่สูง (ambition) (ความหมายของคำว่า “วิสัยทัศน์”, 2549)

วิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และจะช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) วิสัยทัศน์จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำหาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งช่วยกำหนดเป้าหมายของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแสงไฟที่ส่องสว่างนำทางให้เราก้าวไปสู่จุดหมายที่มีคุณค่า วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการหล่อหลอมพลังที่สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังสามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ผู้ที่ประสบความสำเร็จล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ ร่วมกัน โดยสร้างความกล้าให้ผู้ที่ต้องการเดินไปสู่จุดหมายเดียวกันเปลี่ยนจากความฝันให้กลายเป็นภาพของความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนพัฒนาบุคลิกภาพของคนที่อยู่รอบข้างให้กล้าคิดกล้าทำอย่างสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะเป็นผู้นำที่จะกล้านำตัวเองและสังคมให้เดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในกระแสสังคมและเศรษฐกิจที่แปรเปลี่ยนและผกผันอย่างรวดเร็ว องค์กรที่จะอยู่รอดจะต้องเกิดจากการที่บุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ในการนำตนเอง ตลอดจนสามารถที่จะประสานเป้าหมายให้เกิดเป็นภาพที่เสมือนเปลวไฟที่หล่อหลอมให้ทุกคนสามารถรวมพลังที่จะสร้างภาพแห่งความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าที่คนแต่ละคนจะกระทำได้ แรงบันดาลใจที่เกิดจากการประสานพลังจะเป็นบ่อเกิดของการสร้างบันไดในการเรียนรู้เกิดการต่อยอดความคิดซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น (วิสัยทัศน์ กระบวนการประสานพลังสู่องค์กรอัจฉริยะ, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่

สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนอีกทั้งวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่กระทำ ด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต 2) วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้ 3) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี 4) เรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น 5) ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้

การพัฒนาตน หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ หรือ อีกความหมายหนึ่ง คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542) หรือ การพัฒนาตนเองหมายถึง การสร้างความเจริญทางด้านจิตใจให้กับตนเอง ทั้งในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการและบุคคลทั่วไป ขณะที่ พจนี เพชรพระบูรณิน (2520 อ้างถึงใน อัญญา ศรีสมพร, ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้นซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า “ เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้” หรือ “การพัฒนาตน” หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขโดยบุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตน บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ โดยแนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตนเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้เกือบทุกเรื่อง 2) ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์ จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก 3) แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองดีที่สุดใน แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้อง

อาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง 5) การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง(วินัย เพชรช่วย, ม.ป.ป.)

เหตุที่ต้องมีการพัฒนาตนมีดังนี้ 1) มีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยบุคคลอื่นได้ง่ายๆ ยกเว้นตนเอง เช่นพฤติกรรมทางเพศ หรือ การมีปฏิกริยาทางอารมณ์ 2) พฤติกรรมที่มีปัญหาเป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิกริยาต่อตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องยากและไม่มีความสุข การรับความช่วยเหลือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยน 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เพียงแต่ การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป หรือทำให้สถานการณ์บางอย่างหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตด้วย การรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นของตนเอง ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตน เกิดพฤติกรรมใหม่ นอกจากนี้การพัฒนาตนเป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้าจะต้องพัฒนาตนเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น มิฉะนั้น จะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สำหรับสิ่งที่ปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาตน ไม่ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตน ประกอบด้วย 1) การรับรู้ หมายถึง การที่ไม่สามารถมองเห็นปัญหาหรือโอกาสที่จะพัฒนา 2) วัฒนธรรม การถูกวางเงื่อนไขจากบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ทำให้ไม่สามารถบอกได้ถึงความคิด ความถูกต้อง 3) อารมณ์ การรู้สึกไม่ปลอดภัยในบางสถานการณ์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามความคิดและความเชื่อของตนได้ ผลก็คือ ไม่อาจเริ่มการพัฒนาตน หรือทำให้การพัฒนาตนก้าวหน้าต่อไปได้ 4) สติปัญญา การขาดทักษะในการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ขาดสมรรถนะทางสมอง หรือขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการขาดวิธีการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตน 5) การแสดงออก การขาดทักษะในการสื่อสาร ทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งหมดนี้สามารถจะปิดกั้นการเรียนรู้และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนได้

การพัฒนาตนเองมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ตน ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตน อาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตน เป็นขั้นตอนของการทำความรู้จักกับตนเอง 2) วางแผนเพื่อการพัฒนาตน เพราะจะช่วยให้ทราบแนวทางวิธีการ เป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทางและอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด 3) พัฒนาตน จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยา มารยาท ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย (2) การพัฒนาตนด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดีมีปัญญา มีหูตากว้างไกลทันกับการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการพัฒนาที่กล่าวมาจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ มิฉะนั้น การพัฒนาตนจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาตนเป็นงานหนัก การจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนได้ จำเป็นจะต้องมีคุณภาพส่วนตัวต่อไปนี้เป็นแรงผลักดัน ประกอบด้วย 1) ความกล้าและความตั้งใจมั่น การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม จะต้องอาศัยความกล้า ทั้งนี้เพราะไม่สามารถจะทราบผลที่แน่นอนในขณะเดียวกัน เมื่อเหตุการณ์ไม่สู้ดี เกิดความยุ่งยาก อาจเลิกถอยกลางคัน จึงจำเป็นจะต้องมีความตั้งใจมั่น 2) การเปิดตัวและความถ่อมตน บุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้ หากไม่ยอมรับเจตคติ และแนวทางใหม่ แต่การเปิดตัวนี้จำเป็นจะต้อง อาศัยการถ่อมตัว มิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นปัญหาต่อการพัฒนาตนได้เช่นกัน เพราะเป็นผลทำให้เกิดปมด้อย และขาดความมั่นใจในตนเอง ลักษณะเช่นนี้ ไม่ทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นได้ 3) ความมั่นคงศรัทธา ความรู้สึกมั่นคง และมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ อย่างไรก็ตามหากมีความมั่นคงศรัทธาในลักษณะดังกล่าวมากเกินไป จะเกิดความใจเย็นจนเฉื่อยชา เชื่อในชะตากรรม ไม่ทำอะไร คอยดูแต่เพียงว่าอะไรจะเกิดขึ้นได้เช่นกัน 4) การมีเป้าหมายและความหวัง ในการพัฒนาตนนั้นจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถบรรลุได้ มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น การไม่มีเป้าหมายทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนา การขาดความหวัง ทำให้ขาดทุกสิ่งทุกอย่าง การพัฒนาตนก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ เพราะการพัฒนาที่ขาดความหวัง จะนำไปสู่ความล้มเหลวตั้งแต่ต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาตนจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อผู้พัฒนาตนมีความกล้า ตั้งใจมั่น เปิดตัวรับสิ่งใหม่ ถ่อมตัวพอสมควรแก่เหตุ มีศรัทธา มีเป้าหมายและมีความหวัง (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542) ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์แล้ว ก็จะก่อ

คุณประโยชน์ต่างๆ ดังนี้ 1) คุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ประกอบด้วย (1) การประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต (2) การประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการงาน (3) การมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ (4) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) การมีความสงบสุขทางจิตใจ ส่วนประโยชน์ด้านที่ 2) คือคุณประโยชน์จากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสังคม ประกอบด้วย (1) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น (2) ความสามารถร่วมและประสานงานกับบุคคลอื่น (3) ความรับผิดชอบและความมานะอดทนในการปฏิบัติงาน (4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อม (5) ความจริงใจ เสียสละ และความซื่อสัตย์สุจริต (6) การรักและเคารพหมู่คณะ และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (อัญญา ศรีสมพร, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้” หรือ “การพัฒนาตน” หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความกล้าและความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมโดยมีการเปิดตัวและความถ่อมตน ความรู้สึกที่มั่นคงและมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งจะจบลงด้วยดี โดยมีเป้าหมายและความหวังที่ชัดเจนสามารถบรรลุถึงได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้” ประกอบด้วย 1) ความกล้าและความตั้งใจมั่น ในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม 2) การเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และสามารถยืนหยัดอยู่ได้ 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถบรรลุได้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

ครูผู้นำ ในยุคแรกๆ หมายถึง ครูที่ได้รับมอบอำนาจหรือได้รับการแต่งตั้งให้กระทำการทบาทเป็นผู้บริหารหรือเป็นฝ่ายบริหาร เช่น เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดและหมายรวมถึงครูที่ได้รับการเลือกจากกลุ่มสมาชิกให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม และ ในปัจจุบัน ครูผู้นำ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน และได้รับการมอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านหลักสูตร ที่ปรึกษาของทีมงานด้านวิชาการของโรงเรียน หรือเป็นพี่เลี้ยงของครูใหม่ บทบาทของครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการปฏิรูปโรงเรียน การส่งเสริมความเป็นเลิศในวิชาชีพครู ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์การของการสนับสนุนช่วยเหลือ การรวมพลังสร้างในภารกิจของการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในวิธีการทำงานของครูผ่านบทบาทผู้ตามในฐานะผู้เรียนรู้จากครูที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ และผ่านบทบาทครูผู้นำในฐานะผู้สร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำในการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ครูจะใช้บทบาทผู้นำทั้งในและนอกชั้นเรียน (Silva , Gimbert and Nolan, 2000 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ,

2551) ส่วน Childs – Bowen, Moller and Scrivner ,2000 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) ให้ทัศนะว่าครูจะเป็นครูผู้นำก็ต่อเมื่อครูเหล่านั้นได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน นอกจากนี้ครูผู้นำต้องมีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติและใช้อำนาจของผู้นำในการจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ครูผู้นำ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติและจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

ครูผู้นำ ต้องมีสมรรถนะความเป็นครูอาชีพและความเป็นนักบริหารจัดการ (Duke, 1994 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) ผ่านบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความผูกพันให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน และต่อการพัฒนาโรงเรียนแบบยั่งยืน (Heller and Firestone, 1995 and Neuman and Simmons, 2000 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551)

ครูผู้นำเป็นทั้งครูและผู้นำ หมายถึง ครูผู้นำเป็นทั้งผู้ที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน และเป็นผู้ที่เพื่อนครูให้การยอมรับและนับถือ ครูผู้นำการเรียนการสอนจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำ เนื่องจากแสดงถึงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และมีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน (Snell and Swanson, 2000 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) Liberman, Saxl and Miles, 1988 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสุนธิ) กล่าวถึงครูผู้นำที่มีประสบการณ์การใช้ภาวะผู้นำทำให้พวกเขาได้เกิดการเรียนรู้และเกิดความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การทำงานอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญที่สุดครูผู้นำได้เรียนรู้สิ่งใหม่ด้านการเรียนการสอนในขณะที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู

ดังนั้นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นำต้องมีประสบการณ์การสอนและแสดงความสามารถด้านการสอนแบบมืออาชีพ ความสำเร็จของครูเกิดในชั้นเรียน จากการปฏิบัติการสอนตามปกติจนได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู กล่าวได้ว่าคุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของครู (York-Barr and Duke, 2004) มีลักษณะที่จำแนกได้ดังนี้ 1) การมี

ประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอน การมีทักษะการสอนอย่างดีเยี่ยม 2) การมีความรู้ที่กว้างขวาง และลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอน และการเรียนรู้ หลักสูตรและเนื้อหาในวิชาที่สอน 3) การบ่มเพาะ บุคลิกภาพความเป็นครู 4) การมีหลักปรัชญาการศึกษาที่แจ่มชัดของตน 5) การมีความคิด สร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิดกล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพ ครู 6) การมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 7) การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานในความสามารถ 8) การใส่ใจต่อความคิดความรู้สึกของผู้อื่น 9) การมีความคิดที่ ยืดหยุ่นในใจกว้าง 10) การมีความมุ่งมั่น การมีความสามารถในการจัดการกับภาระงานมี ทักษะในการบริหารจัดการ ส่วนคุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของผู้นำ (York-Barr and Duke, 2004) พอจำแนกได้ดังนี้ 1) การสร้างความเชื่อถือ การช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน 2) การทำงานแบบทีมกัลยาณมิตร การมี อิทธิพลต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยผ่านสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) การมีสมรรถภาพในการสื่อสารและทักษะในการฟัง 4) การมีความสามารถในการจัดการ กับความขัดแย้ง สามารถทำให้เกิดการเจรจาและเกิดการปรองดอง 5) การดำเนินการแบบเป็น ระบบมีขั้นตอนการทำงาน 6) การมีทักษะกระบวนการกลุ่ม 7) การมีความสามารถในการ ประเมิน ดีความ จัดอันดับความสำคัญ 8) การมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับนโยบายและ แผนงานสำคัญของโรงเรียน 9) การมีความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการตัดสินใจโดยผู้บริหารและครู

นอกจากนี้คุณลักษณะเด่นของครูผู้นำคือ ความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์จาก การได้ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู ครูผู้นำจะใช้คุณลักษณะนี้ในการสร้างอิทธิพล (influence) เพื่อชักนำให้เพื่อนครูมาร่วมทีมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Yarger and Lee, 1994 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ, 2551) นอกจากนี้การเป็นตัวแบบความเชี่ยวชาญด้าน เนื้อหาวิชาและการจัดการเรียนการสอนเป็นอำนาจจากการอ้างอิง (referent power) อัน เนื่องมาจากการมีความสามารถพิเศษ มีบุคลิกที่น่ายกย่อง และน่าเอาเป็นแบบอย่าง (Little, 1988 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ, 2551) นอกจากนี้ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของครู ผู้นำ คือความเข้าใจของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อบทบาทของครูผู้นำ การสื่อสารและการใช้ข้อมูล ป้อนกลับระหว่างครูผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้การทำงานของครูผู้นำราบรื่นและเกิด ผลงานเชิงประจักษ์ (Hart, 1994 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ, 2551) York-Barr and Duke, 2004 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ, 2551) ได้จำแนกบทบาทครูผู้นำเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) การประสานงานและการจัดการ มีการปฏิบัติดังนี้ (1) ประสานงานตามภารกิจประจำวันและการประสานงานในเหตุการณ์พิเศษ (2) มีส่วนร่วมในการประชุมและการทำงานเชิงบริหาร (3) กำกับตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการทำงานและจัดการกับความขัดแย้ง

2) บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น มีการปฏิบัติดังนี้ (1) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ (2) เลือกและพัฒนาหลักสูตร

3) พัฒนาศิลปะวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติดังนี้ (1) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูอื่น (2) เป็นผู้นำในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (3) ให้ความสำคัญกับการประชุมกลุ่มย่อยกับเพื่อนครูในการแนะนำและสอนงาน (4) เป็นตัวแบบและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4) มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน มีการปฏิบัติ ดังนี้ (1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน (2) อำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครูภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน (3) ทำงานกับเพื่อนครูเพื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในทางที่ดีกว่าเดิม (4) มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (5) เสนออุปสรรคและชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ

5) มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน มีการปฏิบัติดังนี้ (1) สร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครองและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียน (2) สร้างพันธกิจกับธุรกิจชุมชน (3) ทำงานกับชุมชนและองค์การชุมชน

6) การส่งเสริมวิชาชีพครู มีการปฏิบัติ ดังนี้ (1) มีส่วนร่วมกับองค์การวิชาชีพ (2) มีส่วนร่วมกับการเมืองภาคประชาชน

7) มีส่วนร่วมกับสถาบันผลิตครู มีการปฏิบัติ ดังนี้ (1) สร้างพันธกิจกับสถาบันผลิตครูเพื่อพัฒนาผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพครู

สำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้นำและครูนั้น ครูผู้นำมักใช้รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ (อุซาวดี จันทรสุนธิ, 2551) 1) การฟัง ครูผู้นำนั่งฟังเงียบๆ มองผู้พูดและแสดงอาการปฏิกิริยา เช่น ผงกศีรษะ หรือออกเสียงในลำคอ เพื่อบ่งบอกว่าให้ความใส่ใจกับสิ่งที่ฟัง 2) การชี้แจงให้กระจ่าง ครูผู้นำจะใช้คำถามให้ครูอธิบายเพิ่มเติม หรือยกตัวอย่าง เป็นการทำความกระจ่างร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 3) การให้กำลังใจ ครูผู้นำใช้ถ้อยคำที่แสดงการต้อนรับ การใส่ใจต่อคำพูด เพื่อให้ครูมีความต้องการที่จะพูดต่อไป 4) การสะท้อนกลับ ครูผู้นำจะสรุปหรือเรียบเรียงข้อความของผู้พูดเสียใหม่เพื่อยืนยันความแม่นยำ 5) การนำเสนอ ครูผู้นำให้แนวคิดของตนในประเด็นที่กำลังอภิปรายหรือโต้แย้งกัน 6) การแก้ปัญหา ครูผู้นำกระตุ้นให้กลุ่มครูแจ่มและจัดอันดับรายการแก้ปัญหา มักเกิดขึ้นหลังการอภิปราย 7)

การประเมินประណอม ครูผู้นำกระตุนให้กลุ่มครุหามติเอกฉันทของทางเลือกที่มีหลายประการ ด้วยการให้ระดมสมอง ถึงผลที่ตามมาของแนวทางปฏิบัติในแต่ละปัญหา แล้วสำรวจความขัดแย้งหรือลำดับความสำคัญเพื่อลดทางเลือกลง เหลือทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด 8) การสั่งการ ครูผู้นำจะเป็นผู้กำหนดว่า มีทางเลือกอะไรบ้างหรือมีอะไรที่ต้องทำและอธิบายทางเลือกแต่ละทางให้สมาชิกเข้าใจ 9) การกำหนดมาตรฐาน ครูผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังไว้ตลอดจนกรอบเวลา เพื่อตัดสินใจดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 10) การเสริมแรง ครูผู้นำให้การเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ เช่น คำแนะนำเพิ่มเติมหรือเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องผ่านบอกถึงผลที่อาจเกิดขึ้นตามมา หรือให้คำยกย่องชมเชย ที่ชี้เฉพาะตามลักษณะของกิจกรรม

พฤติกรรมของครูผู้นำจะถูกนำมาใช้ผสมผสานกัน ก่อให้เกิดแนวทางและผลลัพธ์ที่หลากหลายเพื่อการทำงานร่วมกับครุ ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครุ ” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครุผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครุให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครุ ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ เป็นครุผู้นำการพัฒนาเพื่อนครุ ” ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครุ 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 5) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครุ 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน 8) พัฒนาวิชาชีพครุให้กับเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครุ สรุปเป็น นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนอีกทั้งวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่กระทำ ด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	<ol style="list-style-type: none"> 1) สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต 2) วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้ 3) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี 4) เรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น 5) ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้	พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงมีความกล้าและความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมโดยมีการเปิดตัวและความถ่อมตน ความรู้สึกที่มั่นคงและมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งจะจบลงด้วยดี โดยมีเป้าหมายและความหวังที่ชัดเจนสามารถบรรลุถึงได้	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความกล้าและความตั้งใจมั่นในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม 2) การเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และสามารถยืนหยัดอยู่ได้ 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถบรรลุได้
3. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง การเรียนการสอนของโรงเรียน 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 5) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน 8) พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู แล้วช่วยกันตอบ
คำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

2. ความหมายของการพัฒนาเพื่อนครู

.....

.....

.....

3. ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

.....

.....

.....

4. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นแบบอย่างทางการสอน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการเป็นแบบอย่างทางการสอนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นแบบอย่างทางการสอนต่อไป

เนื้อหา

การเป็นแบบอย่างทางการสอน

1. ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางการสอน
2. องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างทางการสอน
 - 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับพัฒนากลุ่มๆ ละเท่าๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ/ กระบวนการ การเป็นแบบอย่างทางการสอนลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการเป็นแบบอย่างทางการสอน
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการ การพัฒนาการเป็นแบบอย่างทางการสอนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการเป็นแบบอย่างทางการสอน

การเป็นแบบอย่างทางการสอน

การเป็นแบบอย่างทางการสอนเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งมีความสำคัญมากในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางการสอนไว้มากมายและหลากหลาย ดังนี้

Rockett and Percival (2002) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูผู้รอบรู้ในการสอน ซึ่งเป็นผู้ที่จะไปสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ตลอดชีวิต ยอมรับความคิดเห็นคำวิเคราะห์วิจารณ์อย่างจริงใจและนำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข ตลอดจนสามารถสรุปสาระได้อย่างชัดเจนเพราะการเตรียมความพร้อม สามารถเลือกสภาวะที่เหมาะสมในการเรียนรู้และเข้าใจวิธีการประเมินคำถามคำตอบของนักเรียนตรงประเด็น จินตนาการขยายความคิด ความรู้ได้กว้างไกล และสนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง แสวงหาจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองอย่างจริงใจ

วัฒนา ระงับทุกข์ (2541 อ้างถึงใน ดวงกมล สินเพ็ง, 2551) ได้กล่าวถึงบทบาทที่เป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน คือการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนและกลุ่ม และมีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนเข้ากับชีวิตจริง อีกทั้งประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามของวิถีไทยและสากล

ทองคำน หงส์พันธุ์ (2544) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแบบอย่างของครูที่สอนดีต้องมี
 ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง วางแผนการสอนอย่างดี และมีวิธีสอนหลากหลายชนิด ฝึติดตาม
 พฤติกรรม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีการประเมินการเรียนการสอน และมีคุณธรรม
 จริยธรรม

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ม.ป.ป.) ให้ทัศนะเกี่ยวกับครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพ
 ในการสอนโดยครูสามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสม กับการ
 เรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียนสามารถติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูล
 ย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาความสัมพันธ์เชิง
 จรรยาบรรณ บนพื้นฐานการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน ครูมีความรู้ทันสมัย และ
 สนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียน
 ทุกคน มีความกระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่คุณเรียนเห็น
 ว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน ครูช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง เข้าใจ
 ความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

สุนทร ลินทพานนท์ วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และ พรรณี ลินทพานนท์ (2551)
 กล่าวถึง บทบาทของครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ โดยให้ทัศนะ
 ว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อ
 พัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน สามารถสร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และการ
 จัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะ
 เชาวนปัญญา มีทักษะด้วยตนเอง และพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์
 ในการเรียนรู้

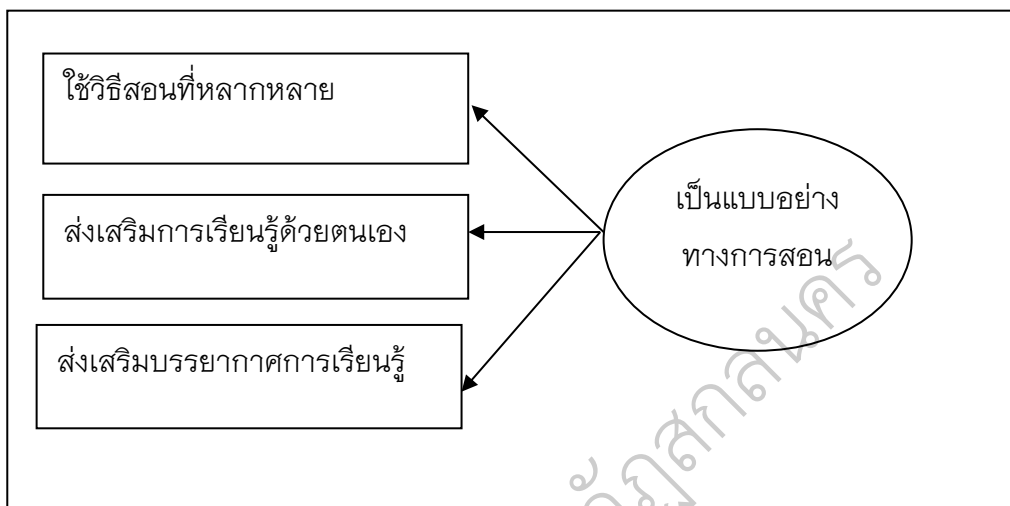
สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูใน
 สถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับ
 และเชื่อถือจากเพื่อนครูที่วัดได้ จากการใช้วิธีสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย
 ตนเอง และการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้

องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ
 การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมบรรยากาศ
 การเรียนรู้

จากองค์ประกอบ สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ การเป็นแบบอย่าง
ทางการสอน ดังภาพที่ 1

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ เป็น
แบบอย่างทางการสอน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบ เป็นแบบอย่างทางการสอน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

วิธีสอน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้
ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและ
ลักษณะเฉพาะของวิธีการนั้นๆ หรือ วิธีสอน หมายถึง แนวทางที่ปฏิบัติ แบบอย่างที่ทำ ที่
ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆที่แตกต่างกันไป
ตามองค์ประกอบ และขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะที่ขาดไม่ได้ของวิธี
นั้นๆ เช่น วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย วิธีสอนแบบสาธิต แบบ สสวท. แบบโครงงาน แบบ
สืบสวนสอบสวน แบบอุปมัย แบบอภิปราย ฯลฯ (วัฒนา ก้อนเชื้อวัฒน์, 2549) ขณะที่ ทิศนา
แซมมณี (2551ก) ให้ความหมายของ วิธีสอน หมายถึง ขั้นตอนและผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิด
การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอน
สำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้นๆ เช่น วิธีสอนโดยการ
บรรยาย องค์ประกอบสำคัญของการบรรยาย คือ เนื้อหาสาระที่จะบรรยาย ขั้นตอนสำคัญคือ
การเตรียมเนื้อหาสาระการบรรยาย (พูด บอก เล่า อธิบาย) และการประเมินผลการเรียนรู้
ของผู้เรียน ที่เกิดจากการบรรยาย ดังนั้นวิธีสอนโดยใช้การบรรยาย ก็คือกระบวนการหรือ

ขั้นตอนที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการเตรียมเนื้อหาสาระที่จะบรรยาย แล้วบรรยายคือพูด บอก เล่า อธิบายเนื้อหาสาระหรือสิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน และประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า วิธีสอน หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้นๆ

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องอาศัยแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็จำเป็นต้องอาศัยหลักการวิธีสอน และเทคนิคการสอนที่หลากหลายเข้าไปช่วย การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อีกด้วย ครูพึงตระหนักว่าการปรับปรุงการสอนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอน จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความอดทนและความพยายามอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น (ทิตนา แชมมณี, 2551ข)

นอกจากนี้ ทิตนา แชมมณี ได้ให้ทัศนะในการแนะนำครูมืออาชีพที่ต้องมีวิธีสอนที่หลากหลาย โดยกล่าวในการสัมภาษณ์หัวข้อ “14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ” ว่าวิธีการสอนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของครูทุกคน แต่ครูส่วนใหญ่ยังมีปัญหาขาดความเข้าใจและสับสนในการเลือกวิธีการสอนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนโดยเฉพาะสับสนเนื้อหาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยให้เด็กมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น และได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง แต่ไม่ได้หมายความว่าให้ยกเลิกระบบการสอนแบบบรรยายที่ครูเป็นศูนย์กลาง เพราะการสอนแต่ละวิธีจะมีข้อดีที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจใช้ระบบการสอนที่เด็กเป็นศูนย์กลาง ครูเป็นศูนย์กลาง หรือสื่อการสอนเป็นศูนย์กลาง โดยปรับไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้เรากำลังสับสนระหว่างสภาพการเรียนรู้ และคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งการจัดสภาพการเรียนรู้จะดีหรือไม่ขึ้นกับกระบวนการสอนว่าเหมาะสมหรือไม่นั่นเอง การสอนที่มีคุณภาพจะต้องเริ่มจากการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบการสอนที่มีอยู่หลากหลายวิธี แต่รูปแบบที่ครูจะใช้กันมากมี 14 วิธี คือ การบรรยาย สาธิต ทดลอง นิรนัย อุปนัย ทักษะศึกษา อภิปรายกลุ่มย่อย บทเรียนโปรแกรม ศูนย์การเรียนรู้กรณีตัวอย่าง ละคร บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และเกม แต่ทั้งนี้การสอนในแต่ละวิธีไม่

มีข้อกำหนดตายตัวว่าจะต้องสอนกับวิชาใด แต่ครูจะต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างในวิธีการและวัตถุประสงค์ของการสอนในแต่ละรูปแบบ เพื่อเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายการสอนในแต่วิชาว่าต้องการให้เด็กเกิดความรู้ในลักษณะใด ถึงแม้ว่าครูจะเลือกใช้วิธีที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีที่สุด แต่ถ้ายึดในรูปแบบเดียว ท้ายที่สุดเด็กก็จะเบื่อหน่าย รวมทั้งยังไม่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การรับรู้เนื้อหา เข้าใจเนื้อหา เจตคติ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และความคิดในชั้นสูง ซึ่งต่างต้องใช้วิธีสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการสอนครูจึงควรเลือกใช้วิธีที่หลากหลายสลับสับเปลี่ยนกันไป ซึ่งถ้าครูเข้าใจก็จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น

ฉะนั้นวิธีสอนที่ดีที่สุด คือ วิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน โอกาส และสถานการณ์ในการสอนเรื่องหนึ่ง ครูอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ทั้งครูและนักเรียนไม่เบื่อหน่ายเป็นการเรียนที่สนุกสนานและได้เด็กดีตามที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์, ม.ป.ป.) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ความว่า "การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ" การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เห็นได้ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอนบทบาทของครูเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาวิชามาเป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ เรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนในบางเรื่องที่เป็นความรู้ใหม่ๆ สนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปสร้างสรรค์ความรู้ของตนเองได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม แม้ว่าผู้เรียนจะมีความแตกต่างกันก็ตาม ดังนั้น การจัดการเรียนที่ดีต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ทั้งด้าน ร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญ แต่ผู้สอนก็มีความสำคัญมีบทบาทมากขึ้น ผู้สอนต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนจึงจะสามารถแนะนำผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ด้วยกระบวนการที่มากมายหลากหลายวิธี

แต่ครูผู้สอนจะพิจารณานำมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา สาระ จุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยคำนึงอยู่เสมอว่าจะจัดการเรียนการสอนอย่างไร จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ไม่เรียนเพื่อรู้แต่เพียงอย่างเดียว ครูผู้สอนควรศึกษาและหาวิธีการจัดประสบการณ์ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงตลอดเวลาเพราะการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ สรุปได้ว่า ครูควรจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน วิธีการสอน ให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนด้วยความหลากหลายและวิธีการสอนที่ดีที่สุดคือวิธีการสอนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอนที่มีอยู่อย่างหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอน 2) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 3) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายวิธี 4) มีความอดทนและพัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 7) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างไม่มีขีดจำกัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยา มานุษยนิยม (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความค่า จากที่ได้กล่าวมานี้ได้มีผู้ให้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนรู้เอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียนรู้ ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตน ซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

Skager (1977) ให้ความหมาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้เรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการและการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง และใน

ฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

Griffin (1983) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลการเรียนรู้ของตน

Brookfield (1984) สรุปถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรมการเรียนรู้ของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียนหรือบทความต่างๆ จากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538) กล่าวถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าหมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือหรือไม่ก็ได้ให้ ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ แยกแยะ เจาะจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้นๆ

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2541) กล่าวว่า ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ริเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning: SDL) ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด อย่างมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนและประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ของตนเองซึ่งทำด้วยตนเอง หรือขอความช่วยเหลือผู้อื่นก็ได้ การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การอ่าน การอภิปราย การเขียน การเสาะหาความรู้โดยการสัมภาษณ์ การท่องเที่ยว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ เรียนรู้ด้วยตนเองจากการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม สื่อต่างๆ เป็นต้น

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง นั้น หมายความว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะด้วยตนเอง หรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545) ได้เสนอรูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยได้เสนอหลักการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล่าวคือ 1) ศึกษาผู้เรียน

เป็นรายบุคคล เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ เจตคติ ฯลฯ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสามารถในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้รายบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเอาประสบการณ์ของตนมาใช้ในการเรียนรู้ด้วย 2) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทตั้งแต่ การวางแผน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตน หรือกลุ่ม การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียน การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ การใช้แหล่งข้อมูล ตลอดจนจนถึงการประเมินผลการเรียนของตน 3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เช่น การบันทึกข้อความ การจัดประเภทหมวดหมู่ การสังเกต การแสวงหาและใช้แหล่งความรู้ เทคโนโลยีและสื่อที่สนับสนุนการเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา กำหนดแนวทางการเรียนรู้ และเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง 4) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนต้องเรียนคนเดียวโดยไม่มีชั้นเรียนหรือเพื่อนเรียน ยกเว้นการเรียนรายบุคคล โดยทั่วไปแล้ว ในการเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนจะได้ทำงานร่วมกับเพื่อน กับครู และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นให้กับผู้เรียน เพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ 5) พัฒนาทักษะการประเมินตนเอง และการร่วมมือกับประเมิน ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการประเมินให้แก่ผู้เรียน และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนว่า การประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผล รวมทั้งยอมรับผลการประเมินจากผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับการประเมินผลหลายๆ รูปแบบ 6) จัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นในบริเวณโรงเรียนจึงต้องจัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนจะค้นคว้าด้วยตนเองได้

นอกจากที่กล่าวมาแล้วกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (construction learning) สามารถจัดกิจกรรมได้หลายลักษณะ ดังนี้ 1) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความต้องการที่จะ “เลือก” ว่าจะเรียนรู้เรื่องใดก่อนหลัง และให้อิสระในการใช้

เวลาและสถานที่ในการค้นคว้าหาข้อมูล ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาที่ผู้เรียนกำหนดขึ้นเอง 2) ผู้สอนและผู้เรียนจะเรียนรู้ร่วมกัน ผู้สอนไม่จำเป็นต้องรู้ไปหมดทุกอย่าง และจะไม่มีผู้เรียนคนใดที่จะไม่มีความรู้อะไรเลย ทั้งสองฝ่ายแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ในขณะที่ร่วมกิจกรรม เพราะความรู้เท่าที่ครูสะสมมา อาจจะไม่ทันสมัยเท่าความจริงใหม่ที่มีอยู่ในชุมชน และในแหล่งความรู้ที่ผู้เรียนไปค้นคว้ามาก็ได้ 3) เป็นการเรียนรู้แบบองค์รวม หรือการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไว้ด้วยกัน 4) บทบาทของผู้สอน คือผู้อำนวยการควบคุม ในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนรู้จักใช้กลยุทธ์บายที่จะให้ผู้เรียนรู้จักคิดในสิ่งใหม่ๆ 5) ในการวัดความรู้ความสามารถ มิใช่มาจากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว หากแต่มาจากผู้เรียนด้วยตนเอง ผู้ปกครอง ชุมชน ก็มีส่วนร่วมในการกำหนดการวัดด้วย 6) ผู้เรียนจะพึ่งพาตนเองภายในกลุ่ม ใช้ระบบกลุ่มในการควบคุมพฤติกรรมตนเองในขณะที่เรียนสมาชิกภายในกลุ่มจะมีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจทั้งของตนเองและของกลุ่มๆ ไปพร้อมๆ กัน 7) กิจกรรมไม่จำเป็นต้องทำในห้องเรียนก็ได้ 8) ครูในความหมายใหม่ หมายถึง คน สัตว์ สิ่งของ ธรรมชาติ และอื่นๆ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและจัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและร่วมมือกันประเมินและจัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ผู้เรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 1) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้รับผิดชอบในการเรียน 3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สนับสนุนปัจจัย การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศ หมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) พจนานุกรมทางการศึกษาของ Good (1973 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศในชั้นเรียนหมายถึง สภาพทางการเรียนในชั้นเรียนซึ่งไม่ใช่เพียงสภาพแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงระดับของอารมณ์ พฤติกรรมผู้สอนกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและความรู้สึกด้วย

Lawrenz (1976 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสภาพหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ขณะที่ ชีรวัดน์ นิจนตร (2528 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศในชั้น

เรียน หมายถึง สภาพจิต สังคมที่เกิดจากพฤติกรรมผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและได้อธิบายต่อว่า “ แต่เนื่องจากพฤติกรรมผู้สอนมีเป้าหมายอยู่ที่ตัวผู้เรียนโดยตรง พฤติกรรมผู้สอนกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจึงเป็นองค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ในทางปฏิบัติมักจะถือเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองนั้นก็เกิดจากอิทธิพลของผู้สอนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบรรยากาศในชั้นเรียนทั่วไป จึงขึ้นกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ”

บุญชม ศรีสะอาด (2524 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้แบ่งบรรยากาศในชั้นเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งบรรยากาศ 3 กลุ่มนี้สามารถจัดเป็นด้านต่างๆ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม (involvement) หมายถึง การที่ผู้เรียนในห้องมีความตั้งใจและแสดงความสนใจในกิจกรรมของชั้นเรียน เช่นการมีส่วนร่วมในการอภิปราย การร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ 2) ความผูกพันกันฉันมิตร (affiliation) หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ต่อกันและกัน 3) การสนับสนุนจากผู้สอน (teacher support) หมายถึง การแสดงออกของผู้สอนที่แสดงถึงความสนใจต่อผู้เรียน ไว้วางใจผู้เรียน สนใจในความคิดของผู้เรียน 4) การเน้นงาน (task orientation) หมายถึง การจัดกิจกรรมของชั้น มุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางวิชาการไม่ออกนอกเรื่องที่กำลังเรียนกำลังสอน 5) การแข่งขัน (competition) หมายถึง การที่ผู้เรียนแข่งขันซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้คะแนนสูงหรือให้การยอมรับ 6) ระเบียบและการมีระบบงาน (order and organization) หมายถึง การเน้นการประพฤติปฏิบัติในชั้นด้วยลักษณะที่เป็นระเบียบ กิจกรรมต่างๆ จัดไว้อย่างเป็นระบบ

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเพื่อที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Jarolimek and Foster (1985 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้เสนอแนวทางที่ผู้นิเทศใช้ในการประเมินคุณภาพของสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย 1) บรรยากาศของห้องเรียนต้องเป็นบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและมีการประสานงานกัน โดยผู้เรียนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ต้องได้รับการแก้ไขและความขัดแย้งนั้นจะต้องไม่ยืดเยื้อจนกลายเป็นปัญหา 2) ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการในห้องเรียน เช่นการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน 3) บรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและผู้เรียนกับผู้เรียน

ด้วยกัน 4) ผู้เรียนมีความสนใจในสิ่งที่เขากำลังปฏิบัติอยู่ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ควรได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ผู้เรียนทุกคนไม่จำเป็นต้องทำงานเหมือนกัน หรือใช้เวลาในการทำงานเท่ากัน ควรพิจารณาความแตกต่างของผู้เรียน 6) สภาพของห้องเรียนทางกายภาพ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ สามารถนำมาใช้ในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ 7) ควร มีสื่อการเรียนการสอนทั้งปริมาณที่มากเพียงพอ และมีคุณภาพที่สามารถนำมาใช้ได้กับรูปแบบ การเรียนการสอนแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม 8) ควรมีโอกาสกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็น ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้มากที่สุด และ Jarolimek and Foster (1985 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้เสนอแนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ของการสอนซึ่งประกอบด้วย 1) การส่งเสริมพัฒนาการด้านจิตใจและสังคมของผู้เรียน 2) ควร อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนให้วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนบรรลุผล และ วัตถุประสงค์นั้นต้องเหมาะสมกับระดับการพัฒนาของผู้เรียนด้วย 3) ส่งเสริมเสรีภาพทาง วิชาการของผู้เรียนโดยเสรีภาพนั้นอาจมีขอบเขตจำกัด 4) ส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาทักษะในการ กำกับการเรียนด้วยตนเอง 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการห้องเรียน 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่อบอุ่นและเน้นความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้สอนกับผู้เรียน 7) เน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อห้องเรียนของตน

ขณะที่ พรนภิศ ดาราสว่าง (ม.ป.ป.) ได้ให้ทัศนะในการสร้างบรรยากาศใน การเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ คือ ต้องทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างกระตือรือร้น (active learning) และตระหนักว่าตนกำลังเรียนอะไรอยู่ ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศแบบนี้ ได้จากการจัดชั้นเรียน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน และการหาเครื่องมือที่จะ ช่วยให้ผู้เรียนได้พูดถึงสิ่งที่เรียนออกมาเพื่อจะได้รับความรู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ (self-awareness) ครูควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนว่า เด็กในชั้นมีความสามารถ ความชอบ และมีแรงจูงใจในการเรียนแตกต่างกัน ถ้าหากกำหนดให้เด็กทำงานแบบเดียวกัน คนทุกคนจะเกิดการเรียนรู้เท่ากัน นอกจากนี้ครูควรจะให้มีความสำคัญกับการสอนให้เด็ก ตระหนักว่าเขากำลังเรียนอะไร และเรียนอย่างไร การฝึกให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการ การเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจที่จะเรียนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ ตลอดชีวิต (life-long learning) โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งครูเสมอไป ส่วนผู้เรียนเองจะเกิดการ เรียนรู้หรือไม่ก็อยู่ที่ครูจะช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสม

ส่วนวัฒนา ปุญญฤทธิ์ (2552) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวได้ จึงได้เสนอแนวทางที่จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) บรรยากาศทางจิตวิทยา จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถดำเนินการต่างๆ ได้ดังนี้ (1) การสร้างบรรยากาศที่ท้าทาย กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความอยากรู้ อยากเห็น อยากแก้ปัญหา อยากแสวงหาคำตอบ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมนั้นๆ ได้ และให้กำลังใจ เมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำหรือตอบสนอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถ และเกิดความภูมิใจทำให้ไม่มีความกลัวที่จะทำกิจกรรมอื่นๆ ต่อไป (2) การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความเป็นมิตร ปราศจากความหวาดกลัวที่จะแสดงออก ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้เด็กเป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ซึ่งครูจะมีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยอาจเข้าไปเป็นผู้ร่วมคิดในการแก้ปัญหา แต่ยังคงให้เด็กได้ใช้ความสามารถของเขาในการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนเสริมแรง และให้คำปรึกษาจากครู (3) บรรยากาศที่เป็นอิสระในการทำเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง ทำได้โดยครูให้โอกาสและสนับสนุนให้เด็กได้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยตัวเอง ครูเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือเมื่อเด็กต้องการเท่านั้น ขณะเดียวกันต้องให้โอกาสเด็กแต่ละคนเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน แม้ว่าเด็กแต่ละคนจะได้รับอิสระดังกล่าวครูก็ต้องสอนให้เด็กคำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นอิสระแต่ละคนจะต้องไม่รบกวนหรือทำให้ผู้อื่นมีความสะดวกน้อยลง (4) บรรยากาศที่ให้ได้รับความสำเร็จและเรียนรู้ผลที่เกิดจากการทำสิ่งต่างๆ บรรยากาศประเภทนี้ทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจที่เข้มแข็ง มีความมั่นใจในการทำสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล ครูสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้โดยการให้เด็กกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนที่จะทำกิจกรรมต่างๆ และลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ครูคอยสนับสนุนให้กำลังใจ คอยแก้ปัญหาเมื่อเด็กต้องการ ให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติ ให้การเสริมแรง (5) บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากการที่ครูยอมรับผู้เรียนให้ความสำคัญต่อการคิดและการกระทำของผู้เรียน รับฟังและให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย บรรยากาศดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาภาวะ ได้รับประสบการณ์ทางบวกในการพัฒนาตนเอง เข้าใจถึงความสามารถของตนเอง ยอมรับผลของการกระทำทั้งที่สำเร็จและล้มเหลว (6) บรรยากาศแห่งความใกล้ชิดสนิทสนมรักใคร่กลมเกลียวกัน ครูต้องแสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้เรียน แสดงให้ผู้เรียนรับรู้ว่าเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งการคิดและการกระทำ การแสดงออกของครูได้แก่ การแสดงท่าทีที่แสดงถึงการเอาใจใส่

ทางบวกต่อผู้เรียนอย่างจริงใจที่สอดคล้องกับการแสดงออกทางบวกของผู้เรียน

2) บรรยากาศทางกายภาพ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งความรู้ที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้ (1) การจัดสถานที่และบริเวณในห้องเรียนที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองการทำกิจกรรมต่างๆ ของเด็ก (2) การจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ วัสดุต่างๆ ทำให้เกิดความเข้าใจและแสดงผลการเรียนรู้ผ่านการแสดงออกและจากผลงาน จะต้องจัดไว้ให้พอเพียง สะดวกในการใช้งาน จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ (3) การจัดแหล่งความรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมและความสนใจของผู้เรียน เพื่อตอบสนองความสนใจที่หลากหลาย ทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากสืบเสาะค้นหาและลงมือปฏิบัติ

3) บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรักกันที่จะเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย ทั้งด้านความรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือการให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับการจัดบรรยากาศทางสังคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้ดังนี้ (1) การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมกัน โดยครูต้องกำหนดให้มีอิทธิพลในห้องให้น้อยที่สุด สร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตยมีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับผู้เรียนด้วยกัน ฝึกการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (2) การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยจัดกิจกรรมให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ครูคอยปรับปรุงการใช้ภาษา มารยาทและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้เด็กสามารถทำงานกับกลุ่มเพื่อนได้ดี เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งต่างๆ ในบรรยากาศร่วมมือร่วมใจกัน การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งด้านความคิดและการกระทำอันส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นต่อไป (3) สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งครูกับนักเรียน ในหมู่ผู้เรียนด้วยกันและกับบุคคลอื่น ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยดี ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง ครูมีหน้าที่ในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และจะต้องเป็นแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและผู้อื่น (4) สร้างบรรยากาศที่ไม่กดดัน โดยลดกิจกรรมที่ต้องมีการแข่งขัน สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ควรประเมินผลที่แสดงถึงพัฒนาการแห่งความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ให้ผู้เรียนได้รู้ผลของการกระทำของตนเองและมีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น จะเห็นได้ว่า

บทบาทของครูในการจัดการเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ นั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นเดียวกับการจัดประสบการณ์ด้านสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการสร้างบรรยากาศที่ดีไม่ใช่มีความหมายแต่เพียงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อการเรียน ทำให้เกิดลักษณะของการเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และมีความต้องการที่จะรู้ในสิ่งต่างๆต่อไป

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและประสานงานกัน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดจนทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียนกับผู้เรียน 2) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 5) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

ตาราง 2 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย	พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอนที่มีอยู่อย่างหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	1) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอน 2) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 3) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายวิธี 4) มีความอดทนและพัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<p>6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ</p> <p>7) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน</p>
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	<p>พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและจัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและร่วมมือกันประเมินและจัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ผู้เรียน</p>	<p>1) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>2) ส่งเสริมผู้เรียนให้รับผิดชอบในการเรียน</p> <p>3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>4) สนับสนุนปัจจัย การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน</p>
3. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	<p>พฤติกรรมแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและประสานงานกัน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดจนทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด</p>	<p>1) ร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียนกับผู้เรียน</p> <p>2) เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน</p> <p>3) ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน</p> <p>4) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ</p> <p>5) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน</p>

ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับมีการเป็นแบบอย่างทางการสอน แล้วช่วยกันตอบ
คำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอนมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หน่วยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการพัฒนาต่อไป

เนื้อหา

การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1. ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
 - 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การทำงานเป็นทีม
 - 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มๆ ละเท่าๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ/ กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารหน่วยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งมีความสำคัญมากในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้มากมายและหลากหลาย ดังนี้

Yuki (1998) ได้ให้ทัศนะมีส่วนร่วมพัฒนาว่าเป็นการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการลดการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ ลดการขาดงานหรือลางาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นการทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์กร การมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานเป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้านความคิดให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือกัน สมาชิก ที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาโดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นต้องมีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมีความรู้ความสามารถถูกนำมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับการกระตุ้นทางความคิดให้เกิดความพยายามและความร่วมมือกัน

Weiss, Cambone and Wyeth (1992) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมพัฒนาของครูว่าทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงความเข้าใจ ความรู้สึกและมุมมองต่างๆ ของคณะครูที่มีต่อ

นโยบายทำให้ฝ่ายบริหารได้มีข้อมูลในการบริหารจัดการและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ครูคือกลุ่มบุคลากรหลักในการแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การที่ครูมีความเต็มใจและมีพลังต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีประโยชน์ ต่อการตัดสินใจแก่ฝ่ายบริหาร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วมกันของความเป็นเจ้าของและความผูกพันที่ปฏิบัติภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในแง่ของครูผู้นำ การเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ย่อมทำให้ครูเหล่านั้นมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้นำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน และมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

Barth (2001) ให้แนวคิดในการมีส่วนร่วมพัฒนาของครูที่มีภาวะผู้นำว่า 1) ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย ในแง่ครูผู้สอน ถ้าครูมีภาวะผู้นำย่อมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นทีมผู้สอน (teaching staff) ที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการเรียนการสอนแบบมืออาชีพและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่นภายใต้ต้นนโยบายของสถานศึกษา 2) การเป็นตัวแบบของครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วม และการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะที่ครูกำลังเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด จากเพื่อนครูหรือครูผู้นำ ตัวนักเรียนเองย่อมมีโอกาสได้สังเกตแบบของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำของครู ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นต้องมีการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงานของครู และมีการสื่อสารแบบเปิด

Bossert (1988) MacNeill, Cavanagh, and Silcox, (2003) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับมีส่วนร่วมพัฒนาว่า ผู้บริหารและครูจึงต้องรู้โครงสร้างของชุมชนภายในโรงเรียนและชุมชนภายนอกและต้องสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน กับชุมชน ร่วมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นต้องมีการสร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

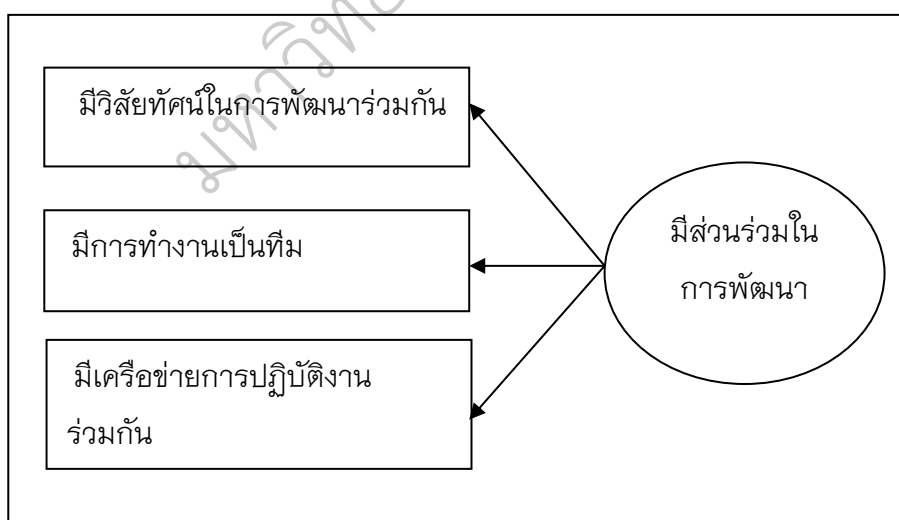
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้เสนอแนวคิดของ มีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นต้องมีการรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) และการเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefits) และการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับครูในสถานศึกษาและหน่วยงานหรือบุคคลนอกศึกษาเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาวัดได้ จากองค์ประกอบ (1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน (2) มีการทำงานเป็นทีม และ (3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม และมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากองค์ประกอบ สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน

Senge (1990) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ว่า วิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคน เป็นพลังขับเคลื่อนในภารกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดรวมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตน (personal vision) ขึ้นมาก่อนจากคุณค่าส่วนบุคคล ความหวังใย ให้ความสำคัญกับสิ่งใด จากการคิดได้ คิดเป็น จากนั้นก็ขยายฝัน คิดต่างๆ แบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ เข้าใจ เห็นคล้อยตามด้วยการสื่อสาร โนม่น้าวหรือดังที่เรียกกันว่า “walk the talk” ทำให้คำพูดหรือภาพนั้นเดินได้ กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ที่มีการแบ่งปันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์การ โนม่น้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้ภาพวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา (turn vision into action) ในลักษณะของปฏิบัติการในเชิงรุก (proaction) มิใช่รอหรือตามแก้ไข (reaction) วิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล คุณค่าภายนอกคือให้ทราบกันโดยทั่วไปว่า เรามุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์การความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด คุณค่าภายในคือมีส่วนสร้างแรงดลบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกสิทธิ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่บุคลากร ต่อทีม ต่อองค์การ ต่อหน้าที่ ผลักดันให้เกิดเป็นความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อความดีว่า ความกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การ จะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ที่เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายไปในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย Senge (1990) เห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมนี้เป็นการสร้างความคิดที่ใช้ปกครอง (governing ideas) ซึ่งนำองค์การว่าองค์การคิดอย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจ และยึดถือคุณค่าใด วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือนิยามที่ผู้คนยึดถือ นอกจากนี้ Senge (1990) เชื่อว่า หากใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง ก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้การเติบโตได้ คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา แต่หากความคิดนั้นมีความกลัวเป็นพื้นฐานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง เป็นไปไม่ได้ ไม่มีอำนาจ ไม่สนใจใยดี ทำให้องค์การมีอายุขัยที่สั้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมนี้ต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนให้มีชีวิตยืนยาว ผู้คนเข้าใจชัดเจน มีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์บังเกิด มีการสื่อสาร มีความรู้สึกผูกพัน มีความตื่นตัวอยากเห็น Senge (1990) เห็นว่า การคิดในเชิงระบบจะมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมให้เป็นจริงได้ โดยอาศัยกระบวนการของการสืบค้นและการคิดใคร่ครวญของแบบแผนความคิด (Mental Models) เข้าร่วมด้วย ทำให้เขาเชื่อมั่นได้ว่าตนมีส่วนสร้างอนาคตเช่นนั้นให้เป็นจริงได้

ธนา ประมุขกุล (2544) กล่าวถึง มิวสิคัลทัศน์ในการพัฒนาร่วมกันว่า หมายถึงการที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน จะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้ง อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็จะมีเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าจะต้องเสียเวลามากกับความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดแม้จะไม่ซ้อนทับกันแบบสนิทจนเป็นภาพเดียวกัน แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)

สมจิตต์ บัวเทศ (ม.ป.ป.) กล่าวถึง มิวสิคัลทัศน์ในการพัฒนาร่วมกันว่า เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

มณนิภา ชูติบุตร (ม.ป.ป.) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ จะต้องดึงครู บุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยรับบริการ เข้าร่วมระดมสมอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ลักษณะนี้จะส่งผลถึงแนวทางปฏิบัติของบุคคลทุกระดับในสถานศึกษา ทุกคนจะเห็นคล้อยตามและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนทุกกิจกรรมในสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น และทุ่มเท

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ม.ป.ป.) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม ว่าหมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมี

พลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า “มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน” หมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์การโดยที่สมาชิกในองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและทุกคนเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจ มีเป้าหมายเดียวกันทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลังและมีความเป็นเอกภาพ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาาร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริงโดยสมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันโดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาาร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ 3) มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ 4) พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มีการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวคิด ทักษะคติและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2538 อ้างถึง ในทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) นอกจากนี้ได้มีบุคคลหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การทำงานเป็นทีม” ไว้ดังนี้ เมธี ปิยะคุณ (2549) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานต่างก็ได้รับความพอใจ และ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน วิภาพร มาพบสุข (2543) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าคือ “การที่บุคคลมากกว่า 1 คนมารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน และมีปฏิริยาและการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย” ส่วนปริญญา ตันสกุล (2547) กล่าวว่า “การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน” ขณะที่ Baron &

Byrne (20007) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ว่า “เป็นการทำงานร่วมของคน 2 คนขึ้นไป ซึ่งแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน ต่างมีอิทธิพลต่อกัน และตระหนักในการเป็นสมาชิกกลุ่ม” (Spector, 2006) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Team Work) ว่า “เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมนานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับกรงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมายแต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตน และทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว” การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ที่มนุษย์ค้นพบว่าช่วยพัฒนาคนและพัฒนางานถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น และเพิ่มแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมาก” (DeLamater & Myers, 2007) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จากแนวคิดดังกล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการทำงานเป็นกลุ่มประเภทหนึ่งที่สมาชิกทุกคนของทีมงานจะมีบทบาทเฉพาะของตน ทุกบทบาทต้องประสานกันและมีผลต่อกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ความสำเร็จของงานนั้น ซึ่งจากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าหัวใจสำคัญของความสำเร็จของทีมงานนั้นอยู่ที่ตัวสมาชิกทุกคน ซึ่งต้องถือว่าสำคัญเท่าเทียมกันหากคนใดคนหนึ่งแสดงบทบาทไม่ถูกต้องหรือติดขัดอย่างไรก็จะมีผลต่อการทำงานของคนอื่นหรือผลต่องานโดยรวม

McGregor (1960) เป็นนักวิชาการคนแรกที่ได้นำเสนอลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ *The Human Side of Enterprise* มีดังนี้ 1) ทุกคนช่วยกันทำงานมีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง 2) ทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจัง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีความผูกพันในอันที่จะผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย 4) สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันทุกเรื่องอย่างตั้งใจ 5) แม้มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันอยู่

เสมอ แต่ที่ทีมงานก็คุ้นเคยและสบายใจกับสภาพเหล่านี้ พร้อมทั้งจะเผชิญความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยไม่แสดงอาการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 6) บรรยากาศส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่ยินยอมให้มีการเผด็จการของคนกลุ่มน้อย 7) การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน (Consensus) และเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม 8) การวิพากษ์วิจารณ์กระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจและมุ่งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ร่วมกัน 9) สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกละและความเห็นต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน 10) เมื่อมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างจริงจัง 11) หัวหน้าทีมจะไม่ใช้อำนาจครอบงำกลุ่มและทุกคนยอมรับบทบาทของผู้นำ 12) ทีมงานจะตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะมีการตรวจสอบเป็นระยะว่างานดำเนินไปได้ดีเพียงใด ส่วนปริญา ตันสกุล (2547) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันนั้น ทีมงานจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวัตถุประสงค์ในการอยู่ร่วมกันเดียวกัน 2) ต้องทำงานนั้นโดยมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 4) ต้องถือกฎกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน 5) ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน 6) ต้องมีผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมคนเดียว 7) ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวร่วมกัน

ทีศนา แคมมณี (2537 อ้างถึงใน สุภาพร อัคราวัฒนา , 2541) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลที่ทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานเดียวกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 3) มีการติดต่อสื่อสารในทีมงาน ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกันและทำงานด้วยกันได้ 4) มีการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5) มีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่สมาชิกในทีมงานอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “มีการทำงานเป็นทีม” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) วางแผนและดำเนินงาน ร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ 3) มีการ

ติดต่อสื่อสารกัน 4) ร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จ 5) การตัดสินใจที่สมาชิกปฏิบัติตาม

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

คำว่าเครือข่าย ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Net Work ซึ่งให้ภาพพจน์ที่ชัดเจนว่า Net หมายถึง (ตาข่าย) ที่จะเชื่อมโยง หรือโยงใยถึงกันและกัน และพร้อมที่จะ Work คือทำงานได้ เมื่อต้องการใช้งาน ซึ่งมีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความและความหมายในเรื่อง “เครือข่าย” มากมายและคล้ายคลึงกันออกไป “เครือข่าย” หมายถึง “การประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ” (สมชัย จิรโรจน์วัฒน์, ม.ป.ป.) หรือ ในพจนานุกรม ของ The Webster’s Collegiate ได้ให้คำจำกัดความของ “เครือข่าย” ไว้ว่า เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือบริการกันระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือสถาบัน และ Paul Starkey ที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายในแอฟริกา ให้ความหมายของ “เครือข่าย” ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมายนี้ สาระสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น “เครือข่าย” คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้าง ของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เชื่ออาทร ซึ่งกันและกัน ประเด็นสำคัญของนิยาม ดังกล่าวคือ 1) ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ 2) กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 3) การเป็นสมาชิก เครือข่ายต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้นๆ (ความรู้การ พัฒนาเครือข่ายบริการ, ม.ป.ป.) จากความหมายของ “เครือข่าย” ดังกล่าว สรุปความหมายของ “เครือข่าย” หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมี

ทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน

เครือข่ายจะเกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ กลุ่มบุคคลหรือองค์กรนั้น โดย 1) เกิดเองตามธรรมชาติ มนุษย์เมื่อมีปัญหาที่จะพยายามหาทางรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อความอยู่รอด เพื่อหาผู้ที่ช่วยเหลือตนเองให้ได้โดยอาจรวมตัวกันกับญาติมิตรเพื่อนฝูง จากกลุ่มที่มีความคิดเหมือนกัน หรือประสบปัญหาในเรื่องเดียวกัน 2) เกิดจากการจัดตั้งขึ้นเอง เมื่อเกิดความพร้อมและความต้องการของผู้นำที่จะจัดตั้งเครือข่ายเอง เพื่อให้การทำงานในเรื่องนั้นๆ เป็นระบบ ให้มีการประสานงานในการช่วยเหลือกัน ในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถทำได้ผลดีพอ หรือทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง เครือข่ายแบบนี้บางครั้งอาจเกิดจากความพร้อม และความต้องการภายในองค์กรเอง หรือจากการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ด้วยเหตุนี้ จะเห็นได้ว่า เครือข่ายจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อผู้ที่มาร่วมเครือข่ายนั้น ได้รับในสิ่งที่สามารถจะแก้ไขปัญหาของตนเองได้ หรือสนองความต้องการของตนเองได้ เหตุนี้ หัวใจสำคัญของการจัดตั้งเครือข่าย ก็คือ “จะต้องทำให้สมาชิก เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองหรือหน่วยงานจะได้รับ จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายนั้นๆ ซึ่งไม่สามารถจะหาได้ หากไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก”

ในการรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรเครือข่ายนั้น ควรมีองค์ประกอบต่อไปนี้ จึงจะเรียกว่าเป็นเครือข่าย ที่สมบูรณ์ และจะทำให้องค์กรเครือข่ายมีการพัฒนา มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนได้ คือ 1) จัดให้มีเวทีสำหรับสมาชิกเป็นระยะๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความต้องการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นต่างๆ ในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและทักษะต่างๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยเทคนิคการประสานงานที่อาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ และระหว่างแม่ข่ายกับสมาชิก 2) มีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งในการประสานงานระหว่างสมาชิกนั้น มิใช่เป็นการผลัดภาระในเรื่องนั้นไปให้หน่วยงานอื่น (หรือสมาชิก) แต่เป็นการประสานความร่วมมือ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้มีแนวทางในการปฏิบัติในทางเดียวกัน ที่สำคัญคือให้งานนั้นๆ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดแก่ผู้มาใช้บริการขององค์กรเครือข่ายนั้นๆ สำหรับในการสื่อสารกับสมาชิกนั้น อาจจะมีการจัดทำ

จดหมายข่าว วารสาร สำหรับ เครือข่ายนั้นๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการรายงานความเคลื่อนไหว ข่าวสาร ความคืบหน้าการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบ หรือประสานความร่วมมือ เป็นต้น 3) มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ 4) มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การจะเชื่อมโยงเครือข่าย จะกระทำก็ต่อเมื่อ มีปัญหา หรือต้องการความสนับสนุนต่างๆ เกิดขึ้นร่วมกันในองค์กรเครือข่าย โดยอาจจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กร/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน หรือกับเครือข่ายอื่นๆ ที่มีอยู่ ที่คิดว่า จะให้ความช่วยเหลือได้ หรือประสานความร่วมมือ หรือขอรับการสนับสนุนต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการของเครือข่าย เช่น งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงาน/โครงการขององค์กรเครือข่ายที่ตั้งไว้นั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 5) สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมรับผิดชอบและร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย 6) มีการพัฒนาและขยายเครือข่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการประเมินผลการทำงานหรือการให้บริการของแม่ข่ายหรือการมาใช้บริการของลูกค้า เพื่อหาแนวทางดำเนินการขึ้นใหม่

สำหรับในด้านการวัดหรือประเมินผลสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายว่าจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ผู้ดำเนินการจะต้องพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวมากกว่าเพียงหวังผลในระยะสั้นๆ หรือเพียงชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งในการวัดประเมินผลนั้น อาจจะต้องใช้การพิจารณาทั้งระบบ หรือดูทั้งองค์รวม มากกว่าที่จะดูแต่เฉพาะกิจกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้นในการจัดตั้งเป็นองค์กรเครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่งนั้น หากผู้ดำเนินการจัดตั้งเครือข่ายสามารถกระทำได้ตามหลักการได้ครบทุกองค์ประกอบของการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายแล้ว เชื่อได้ว่าจะทำให้องค์กรเครือข่ายนั้นๆ มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้น การที่จะให้ครบองค์ประกอบทุกอย่างนั้น อาจเป็นไปได้ยาก ก็ต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาตามความเหมาะสมว่า เครือข่ายนั้น แม้ไม่ครบตามองค์ประกอบของเครือข่ายที่กำหนดก็ตาม แต่ก็สามารถทำให้เกิดการทำงาน การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ เครือข่ายได้ตามวัตถุประสงค์ และสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกันในการทำกิจกรรมของเครือข่าย ก็จะได้ถือว่าประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งแล้ว เพราะเราจะมุ่งยึดถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับหรือที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ มากกว่าดูที่กระบวนการที่ใช้ กระนั้นก็ตาม การที่องค์กรเครือข่ายจะเกิดความยั่งยืนได้หรือไม่นั้น ก็ต้องคิดกันต่ออีกเรื่องหนึ่ง เนื่องจากเป็นหลักการสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงของการจัดตั้งองค์กรตั้งเครือข่ายเช่นกัน นอกจากนั้นแล้ว การที่จะประเมินว่าองค์กรเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับ

กับการประเมินผลในระยะยาวด้วย (สมชัย จิรโรจน์วัฒน์, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำกิจกรรมของเครือข่ายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) วางแผนการดำเนินกิจกรรมสนองความต้องการของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 3) แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ 4) ขอรับการสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 5) ร่วมรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 6) พัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ๆ

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ร่วมกัน	พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริงโดยสมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันโดยยึดหลักการทำให้ส่วนรวมร่วมกัน	1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ 3) มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ 4) พัฒnavิชัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. มีการทำงานเป็นทีม	<p>พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการวางแผนการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) วางแผนและดำเนินงานร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ 3) มีการติดต่อสื่อสารกัน 4) ร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จ 5) การตัดสินใจที่สมาชิกปฏิบัติตาม
3. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน	<p>พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำกิจกรรมของเครือข่ายร่วมกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) วางแผนการดำเนินกิจกรรมสนองความต้องการของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 3) แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ 4) ขอรับการสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 5) ร่วมรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 6) พัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ๆ

ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แล้วช่วยกันตอบ
คำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนามีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกันมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 2

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับมีการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แล้วช่วยกันตอบคำถาม
พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หน่วยที่ 4 การพัฒนานักเรียน

ระยะเวลา 2 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนานักเรียน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการพัฒนาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา พัฒนานักเรียนต่อไป

เนื้อหา

การพัฒนานักเรียน

1. ความหมายของการพัฒนานักเรียน
2. องค์ประกอบของการพัฒนานักเรียน
 - 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้
 - 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มๆ ละเท่าๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ/ กระบวนการ พัฒนาการพัฒนานักเรียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการพัฒนานักเรียน
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการพัฒนา การพัฒนานักเรียน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สื่อและแหล่งเรียนรู้

2. เอกสารหน่วยที่ 4 การพัฒนานักเรียน
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนานักเรียน

การพัฒนานักเรียน

การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มาพัฒนานักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งมีความสำคัญมาก ในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

ความหมายของการพัฒนานักเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนานักเรียนไว้มากมายและหลากหลาย ดังนี้

การพัฒนานักเรียน

Bossert (1988) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการของครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

Marsh (1997) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องมีการพัฒนานักเรียนโดยการกำหนดความคาดหวังไว้สูง สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน

McEwan (1998) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนต้องตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเองตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน

Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999 กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) ว่าหมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน และมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน

Bartell, 1990; Cotton (2000); Johnson & Asra (1999); Short & Spencer, (1990) กล่าวว่า ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปอันเกี่ยวกับนโยบาย โครงการ และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ครูอาจต้องการคำแนะนำในการแจกแบบสอบถาม การให้คะแนน การตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์ รวมถึงการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน

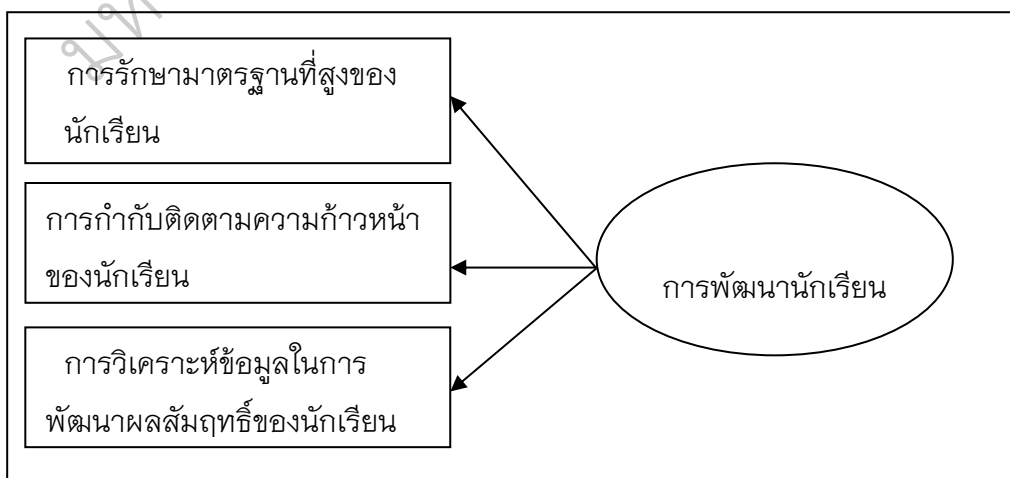
Hoy and Hoy (2003) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนเป็นเพราะครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญที่นักเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนานักเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากองค์ประกอบ สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของครูคือ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O'Donnell and White, 2005) ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด Bossert (1988) โดยกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน (Marsh, 1997) ตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเอง (McEwan, 1998) ตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน (Lashway, 2002) ตั้งความคาดหวังไว้สูง (High expectations) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่านักเรียนควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียนและครู การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้ (An initial focus on literacy) โดยมีสาระเกี่ยวกับเสียง ภาษาพูด หนังสือที่ใช้ร่วมกัน การอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนประจำวัน และการเขียนนอกเวลา (Supovitz and Poglianco, 2001) Yates (2000) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน โดยใช้แบบสอบถามการจัดการทางวิชาการของครู ของ Hallinger และ แบบสอบถามโครงการเริ่มสอนอ่านของ Yates พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ใช้ในการดำเนินการตามโครงการมีค่าสหสัมพันธ์สูงมากกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่าน นอกจากนี้ครูจะต้องกำกับและติดตามโครงการสอนอ่านให้เกิดประสิทธิผลทุกระดับชั้น กำกับและติดตามการสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้เต็มศักยภาพของนักเรียน (Oklahoma, 2007; Irving, 2007; La Porte, 2007; Summerset, 2002; Arkansas, 2007; Monona Grove, 2007; Pendleton, 2007) ครูจะต้อง เน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ โดยที่มีความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบภายนอกการควบคุมของโรงเรียน จึงตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับนักเรียนทุกคน พัฒนาให้ครูมีระดับผลการสอนที่ดีในด้านพื้นฐานการอ่านและด้านทักษะคณิตศาสตร์ และให้เวลาแก่นักเรียนเพื่อเรียนรู้การอ่านและคณิตศาสตร์มากขึ้น (Brookover & Lezotte, 1979)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐาน

วิชาคณิตศาสตร์ ส่งเสริมจัดโครงการกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 2) ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ 3) ส่งเสริม จัดโครงการกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน 4) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999 กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) ว่า หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครู ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง มุ่งเน้น ที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูต้องมีภาวะผู้นำทาง วิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Leithwood, 2006) และ ต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่า ตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ครูยังต้องทำการ ตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมีการ หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหาร วิทยาลัยมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วย ผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ครูไม่สามารถจะตีความ การประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการ ทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตาม กระบวนการทั้งหมด

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการรับทราบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ และ ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อน ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ พร้อมทั้งประสานงาน และดูแลการสอนของครูมากขึ้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน” ประกอบด้วย 1) รับทราบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ 2) ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อน 3) ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ 4) ประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่าง ๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปอันเกี่ยวข้องกับนโยบาย โครงการ และการพัฒนาวิชาชีพของครู ครูอาจต้องการคำแนะนำในการแจกแบบสอบถาม การให้คะแนน การตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์ รวมถึงการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่า ครูได้รับคำแนะนำที่ต้องการ (Bartell, 1990; Cotton, 2000; Johnson & Asra, 1999; Short & Spencer, 1990) เพราะครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Hoy and Hoy, 2003) เน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (King, 2002) การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยครูให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตรครูสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้ (US Dept of Ed, 2005; Lashway, 2002) ช่วยทำให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจที่มั่นคงและถูกต้อง

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน” ประกอบด้วย 1) รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน 2) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองทราบ 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนานักเรียน สรุปเป็น นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1.การรักษา มาตรฐานที่สูง ของนักเรียน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำให้นักเรียนทุกคน อ่านออกเขียนได้ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐาน วิชาคณิตศาสตร์ ส่งเสริมจัดโครงการ กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับ นักเรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	1) ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออก เขียนได้ 2) ทำให้นักเรียนทุกคนมี พื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ 3) ส่งเสริม จัดโครงการ กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน 4) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน
2. การกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้า ของนักเรียน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการรับทราบ ความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ และ ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อน ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ พร้อมทั้ง ประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น	1) รับทราบความก้าวหน้าของ นักเรียนอยู่เสมอ 2) ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่ เรียนอ่อน 3) ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ 4) ประสานงานและดูแลการสอน ของครูมากขึ้น
3. การวิเคราะห์ ข้อมูลในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิเคราะห์ข้อมูล ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อ ทราบผลการตัดสินใจต่างๆ	1) รายงานผลการเรียนของ นักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุก ภาคเรียน 2) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน 3) สะท้อนผลการ วิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและ ผู้ปกครองทราบ 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนกับเป้าหมายทาง วิชาการของโรงเรียน

ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับมีการพัฒนานักเรียน แล้วช่วยกันตอบ
คำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ความหมายของการพัฒนานักเรียน

.....

.....

.....

2. ความหมายของการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

.....

.....

.....

3. ความหมายของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

.....

.....

.....

4. ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 3

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมีการพัฒนานักเรียน แล้วช่วยกันตอบคำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ให้บอกความหมาย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ให้บอกความหมาย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หน่วยที่ 5 การเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ สามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ เป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหาต่อไป

เนื้อหา

การเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา

1. ความหมายของการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา
2. องค์ประกอบของการการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา
 - 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้้ปัญหา

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนารู้
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนารู้กลุ่มๆ ละเท่าๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ/ กระบวนการการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหาลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนารู้ ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารหน่วยที่ 5 การเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา

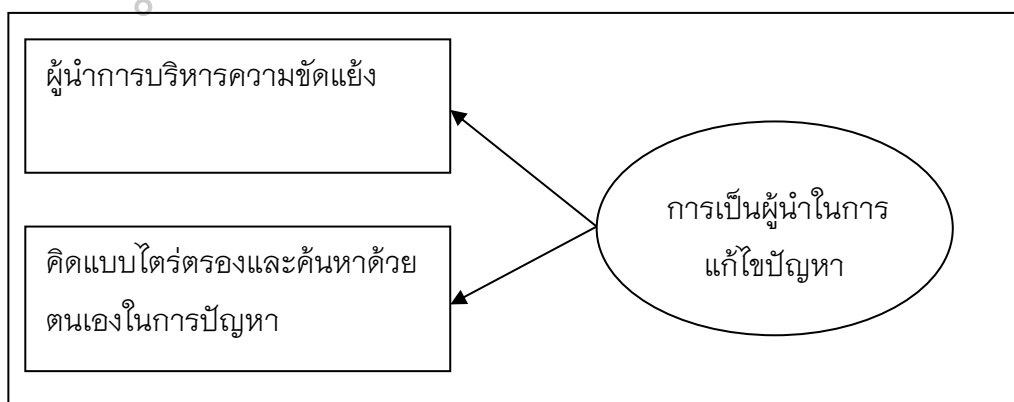
การเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา

การเป็นผู้นำด้านการแก้ไขปัญหา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา
 ที่แสดงออกถึงการแก้ไขปัญหา ซึ่งมีองค์ประกอบด้วย ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง และ
 คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ คือ ความสามารถในการระบุ
 ลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เผชิญปัญหาและ
 อุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ จึงสรุปได้ 2 องค์ประกอบ คือ
 1) ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง 2) คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการปัญหา

จากองค์ประกอบ สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ การเป็นผู้นำในการ
 แก้ไขปัญหา ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ของ การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด หรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน (taking managerial action to correct deviations or inadequate standards) ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และการนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป (Robbins & Coulter, 2003)

นอกจากนี้รายงานผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานของงานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่า ผลการปฏิบัติงานจริงแตกต่างจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง, 2554, หน้า 15) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้บุคลากรมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือพัฒนาการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 102)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน” ได้ว่า หมายถึง การแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติการที่เหมาะสม หรือเป็นกระบวนการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติประสบความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร (organization’s long-range strategic plans) ตลอดจนการพิจารณาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมและทิศทางกลยุทธ์ภายใน จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงที่จะกำหนดโครงสร้างระยะยาว และต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และการนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน ประกอบด้วย

- 1) การแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติการที่เหมาะสม
- 2) การพิจารณาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมและทิศทางกลยุทธ์ภายใน
- 3) การนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการการเป็นผู้นำในการแก้ไข้ปัญหา

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง	การที่ครูสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง การเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และครูเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ	1.ครูสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 2.ครูเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3.ครูเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ
คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา	คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูที่แก้ปัญหาโดยการคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง	1. ครูแก้ปัญหาโดยการคิดอย่างรอบครอบ 2.ครูนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง

ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา แล้วช่วยกันตอบ
คำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ความหมายของการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

2. ความหมายของผู้บริหารความขัดแย้ง

.....

.....

.....

3. ความหมายของการคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการปัญหา

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ใบกิจกรรมที่ 2

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่อง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมีการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา แล้วช่วยกันตอบคำถาม พร้อมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ให้บอกความหมาย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของผู้จัดการบริหารความขัดแย้ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ให้บอกความหมาย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการของรูปแบบ

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัย
วิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวิธีการพัฒนา
ประกอบด้วย

1. การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร

2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของครู และการฝึกปฏิบัติจริงขณะอบรม โดยใช้เอกสารประกอบการวิจัย
เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถ่องแท้ จนเกิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูน
ประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจาก
ประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อสรุปมาเป็น
แนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยยึดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ซึ่งมีการ
กำหนดกิจกรรม ดังนี้

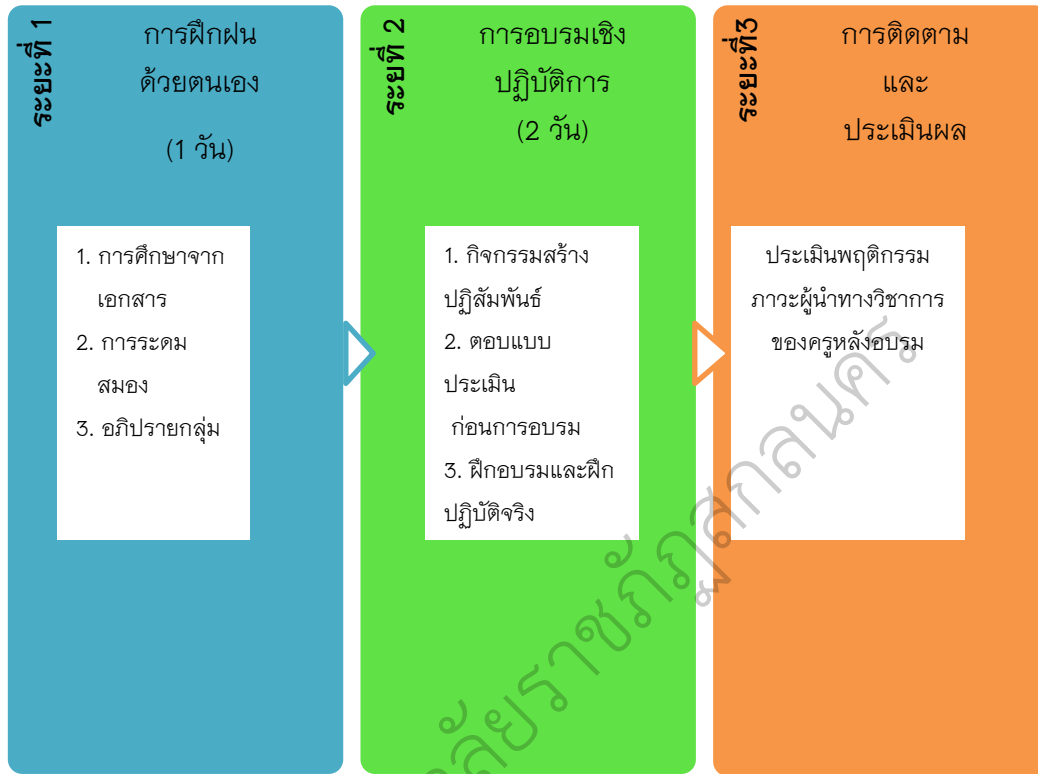
1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ก่อนการอบรม
เชิงปฏิบัติการ

2. สัมภาษณ์พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัย
วิทยาศาสตร์สุขภาพของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมิน
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง จำนวน 5 องค์ประกอบ ก่อนการอบรมพัฒนา

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริงใช้ระยะเวลา 2 วัน คือวันที่
14-15 กุมภาพันธ์ 2558

ระยะที่ 3 การติดตามประเมินผล เป็นระยะการติดตามผลการพัฒนาภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยผู้วิจัยประเมินผลจากการทำ
แบบประเมินผลภาวะผู้นำทางวิชาการ โดย ประเมินผลทันทีหลังจากการอบรมเชิง
ปฏิบัติการเสร็จ

กระบวนการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัย
วิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กระบวนการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัย
วิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่างๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง

การฝึกฝนด้วยตนเองเป็นการสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจากประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อสรุปมาเป็น

แนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

กลุ่มที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

กลุ่มที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หน่วยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

กลุ่มที่ 4 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หน่วยที่ 4 การพัฒนานักเรียน

กลุ่มที่ 5 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หน่วยที่ 5 การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอความคิดเห็น ประกอบด้วย ครูที่สอนวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะพานมะเขือ จำนวน 30 คน ดังนี้

1.1 อาจารย์กลุ่มงานบริหาร จำนวน 7 คน

1.2 อาจารย์กลุ่มงานวิชาการ จำนวน 18 คน

1.3 อาจารย์กลุ่มงานปกครองนักศึกษา จำนวน 5 คน

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้เข้ารับการพัฒน โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดประเด็นพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 5 องค์ประกอบ

3. ครูที่สอนในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะพานมะเขือ กลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ และร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นเวลา 2 วัน พร้อมทั้งการฝึกปฏิบัติจริง โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนากลับกับแนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยใช้วิธีการบรรยาย

อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการวิจัย จัดกิจกรรมการระดมสมองโดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

3.2 ขั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดจากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาสถานการณ์ต่างๆ จากเอกสารประกอบการพัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นสรุปผลเพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญนำเสนอโดยการเขียนแผนภาพความคิด (Mind Mapping)

3.3 ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

4. ขั้นสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยมีกิจกรรมดังนี้

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2558 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- ลงทะเบียนรับเอกสาร
- เปิดการอบรม
- ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- ปฐมนิเทศ ชี้แจงวัตถุประสงค์และกระบวนการฝึกอบรม
- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน
- อภิปรายตามประเด็นที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจ
- บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครู

ในการจัดการเรียนรู้

วันที่ 15 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 4 การพัฒนานักเรียน
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 5 การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา
- นำเสนอตัวแบบพฤติกรรมกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ระยะที่ 3 ประเมินผล

ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การวัดและการประเมินผล

การวัดและการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง

การฝึกฝนด้วยตนเองเป็นการสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจากประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและผู้วิจัย สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตนเองได้ศึกษาจากเอกสาร

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกปฏิบัติจริง มีการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนานักเรียน การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ระยะที่ 3 การติดตามและประเมินผล โดยมีการประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูของตนเอง หลังการฝึกอบรมเสร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว
 ณ ห้องประชุมวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพสะหวันนะเขต
 ระหว่างวันที่ 12-13 กุมภาพันธ์ 2558

 วันเสาร์ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558

- เวลา 08.00 – 08.30 น. – ลงทะเบียนและรับเอกสาร
- เวลา 08.30 – 09.00 น. – พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ
 โดย ดร.สุนทร โพธิสาร ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์
 สุภาพสะหวันนะเขต
- เวลา 09.00 – 09.30 น. – ผู้เข้าอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของครู
- เวลา 09.30 – 10.20 น. – ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวคิด
 ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัย
 วิทยาศาสตร์สุภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว โดย นายสุคันทอน สิงห์พวงเพชร นักศึกษา
 ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา และภาวะ
 ผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร
- เวลา 10.30 – 12.00 น. – ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู การพัฒนาตนเองและเพื่อน
 ครู โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยงค์ ไชโกลี คณะ
 อธิการบดี มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
- เวลา 12.00 – 13.00 น. – พัก (รับประทานอาหารกลางวัน)
- เวลา 13.00 – 14.20 น. – ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่าง
 ทางการสอนโดย ดร. สุขสมพร อโณไท คณะอธิการบดี
 คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
- เวลา 14.30 – 16.00 น. – บันทึกผลการเรียนรู้และการสะท้อนกลับของผู้เข้ารับ
 การอบรมกับผลการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพ

วันศุกร์ที่ 13 กุมภาพันธ์ 2558

- เวลา 08.30 – 09.00 น. - สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องอบรม
- เวลา 09.00 – 10.20 น. - ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดย ผศ.ดร.พัชนี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
- เวลา 10.30 – 12.00 น. - ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านพัฒนา
นักเรียนโดย ผศ. ดร. พิพัฒพงษ์ เข้มปัญญา
- เวลา 12.00 – 13.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00 – 14.20 น. - ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการเป็นผู้นำการแก้ไข
ปัญหาโดย รองศาสตราจารย์ ดร.สมจิต บุผา อธิการบดี
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุภาพนครหลวงเวียงจันทน์
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- เวลา 14.30 – 16.00 น. - ประเมินตนเอง พิธีปิดการอบรม และมอบเกียรติบัตร
โดย นางสุนทร โพธิสาร ผู้อำนวยการวิทยาลัย
วิทยาศาสตร์สุภาพสะหวันนะเขต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2010). *แผนพัฒนายุทธศาสตร์การศึกษา ระยะ 5 ปี ครั้งที่ VII ปี 2010 – 2015. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- กรมจัดตั้ง-พนักงาน. (2008) *กฎหมายว่าด้วยการศึกษา. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุง: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- . (2006). *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ 2006-2015. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุง: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.*
- _____. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.*
- กระทรวงสาธารณสุข. (2012). *คู่มือสร้างและนำใช้พนักงานสาธารณสุข. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. กรมจัดตั้งพนักงาน. กรมจัดตั้ง – พนักงาน. ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานสาธารณสุขถึงปี 2020. กระทรวงสาธารณสุข. ประชาธิปไตยประชาชนลาว: กระทรวงสาธารณสุข.*
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555, 4 มกราคม). *คุณภาพการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หนังสือพิมพ์โลกวันนี้. ค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2556, จาก http://www.kriengsak.com/index.php?components=content&id_content_category_main=21&id_content_topic_main=36&id_content_management_main=1322.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จันทร์ชลี มาพุท. (2546). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นครหลวงเวียงจันทน์ : แอล พร วายพรีนติ้ง.*
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารที่มงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.*

- ทิตนา แชมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.
- ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง. (2554). *การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธนา ประมุขกุล. (2544). เครือข่าย. *วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*. 24(3), 104-112.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูประอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปริญญา ตันสกุล. (2547). *ทำไม Team ไม่เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บัวสอน บุษพาวัน. (2010). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. กระทรวงสาธารณสุข.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ก.พลการพิมพ์.
- วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพแขวงสะหวันนะเขต. (2012). *รายงานการประเมินตนเอง*. (อัครสำเนา) สะหวันนะเขต.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2553) *รูปแบบการสอนแบบต่างๆ*. ค้นเมื่อ 4 ตุลาคม. จาก http://www.sobkroo.com/detail_room_main3.php?nid=2427
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. [ม.ป.ป.].(2556) *ครุมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม, จาก <http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538682537&Ntype=2>.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรราพิพัฒน์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553)*. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2556, จาก <http://www.kroobannok.com/27638>.
- สุคนธ์ ลินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี ลินธพานนท์. (2551). *พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี้ยงช้าง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะเป็นผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส. (1989) จำกัด, .
- _____. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2556, จาก <http://suthep.cru.in.th/>
- สุขคงแสง ไชยเลิศ. (200). *การปฏิรูประบบการศึกษาลาว 2006-2015*. วารสารการศึกษาใหม่. ปีที่ 11 ฉบับที่ 20. 5-6. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- อุษาวดี จันทรสนธิ. (2551). *ภาวะผู้นำของครูในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรและการสอน หน่วยที่ 7*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Barth, R. (1999). *Improving schools from within: Teachers, parents and principals can Make a difference*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2007). *Social psychology*. 9th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Barth, R.S. (2001). *Teacher leader*. New York: Phi Delta Kappan.
- Hoy, A. W., & W. K. Hoy. (2003). *Instructional Leadership: A Learning-Centred Guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Lashway, Larry. (2002) . *Developing Instructional Leaders*. Retrieved June 1, 2007. From <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instructional-Leaders.html>.
- Leithwood, K. (2006). *A review of the research: Educational leadership*. The laboratory For student success at the temple university center for research in human Development and education. University of Toronto. Retrieved on August 28, 2006 from <http://www.temple.edu/lss>.

- Leithwood, K., & Duke, D. L. (1999). *A century's quest to understand school leadership*. In J. Murphy & K. S. Louis (eds). *Handbook of Research on Educational Administration*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mac Callum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). *Sample size in factor analysis*. *Psychological Methods*, 4(1), 84–99.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California : Corwin Press, inc.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Senge, P. M. (1995). *The fifth discipline :The art and practice of the learning organization*. London : entury Press.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). *Exploring teacher leadership in the context of teacherpreparation*. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751).
- Yukl. (1998). *Leadership in Organizations*. (4th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ทองไสว บุปผา รองอธิการบดี คณะกายวิภาคศาสตร์ (Anatomies) มหาวิทยาลัยดงโขดก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสะหมอน คุณสะหวัด รองอธิการบดี คณะชั้นนำวิชาการ มหาวิทยาลัยดงโขดก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. รศ.ดร.โสระดา แก้วมะณีวง อาจารย์ประจำภาควิชาคัลยกรรมกระดูก มหาวิทยาลัยแพทย์แห่งชาตินครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. ดร.แพทย์หญิง อรุณรัตน์ เป็ยร์ซอกัส อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยแพทย์แห่งชาตินครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ดร.พอนอะนง ไชยะसान ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
6. นางสุนทอน โพิทิสาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวั้นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
7. ดร.อะนุวัตร สี่พันดอน ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
8. นายทองคูน ราดชะวงไซ หัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
9. ดร.ใจเพ็ด พมมะจัน หัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ดร. ละม้าย กิตติพร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี