

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยจึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 4 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 5 บริบทของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตอนที่ 6 การวิจัยและพัฒนา

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

การนำเสนอในตอนที่ 1 นี้เป็นการกล่าวถึงภาวะผู้นำ ผู้นำทางวิชาการ ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าว การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 4) และยังเป็นกระบวนการอิทธิพลหรืออำนาจ

ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลหรืออำนาจต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 29; ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 325) และภาวะผู้นำยังต้องใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วมิได้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554, หน้า 40; พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, 2553, หน้า 40; เนตร์พัฒนา ยาวีระราช, 2552, หน้า 1; Green and Baron, 2003, p. 471; Robbins, 2003, p. 314; พิบูล ทีปะपाल, 2550, หน้า 220; Gill, 2006, p. 3, พิชายพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12) ภาวะผู้นำมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ ได้แก่ มิติผู้นำ มิติผู้ตาม มิติสถานการณ์ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 181; DuBrin, 2007, p. 4) และความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) (Draft, 2003, P. 5; ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 77)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อกลุ่มและสมาชิก พร้อมทั้งสามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในกลุ่มทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคล

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกที่มีผู้ศึกษามากที่สุด แต่เป็นสิ่งที่คนเข้าใจน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความหมายที่หลากหลายของภาวะผู้นำตามความเข้าใจของผู้ที่ทำการศึกษา (Gill, 2006, p. 3) และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 75) ภาวะผู้นำการบริหารองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันดับแรกที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้ตามวัตถุประสงค์ซึ่งภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีความรู้แบบสหวิทยาการ มีความสามารถมีประสบการณ์ในการบริหารพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, 2553, หน้า 37) และ ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 77 – 78) กล่าวถึง

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กร ควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ โดยผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่างๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กรสิ่งหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปคือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้นแต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้อง

เพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้และช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรและเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ (Leadership Components)

ผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำนั้นเป็นได้แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งแต่ละคนมีพื้นฐานที่ไม่เหมือนกัน (Giammatteo, 1981, pp. 1 – 2) พลังในตัวบุคคลทำให้เกิดภาวะผู้นำมีองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. พลังในตัวผู้นำเอง (Forces within the leader) เป็นคุณลักษณะประจำตัวผู้นำ เช่น พฤติกรรมส่วนตัวที่แสดงออกมา

2. พลังในตัวผู้ตาม (Forces within those being led) ได้แก่ บทบาทของสมาชิกในกลุ่มที่แสดงออก บทบาทของผู้นำมักจะสอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่ม

3. พลังจากสภาพแวดล้อม (Forces within the environment) เป็นพลังที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น แนวคิดของนักการเมืองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำ โดยผู้นำต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Hersey and Blanchard (1993, p. 94), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 29) มีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นได้มี 3 ประการ คือ 1) ตัวผู้นำ (Leader) 2) ผู้ตาม (Followers) 3) และสถานการณ์ (Situations) หรือ บริบทสถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันเสมอ และ Peter G. Northouse (2010, p. 3) ได้กล่าวถึงนิยามของภาวะผู้นำ (Leadership) ที่บอกถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2) ภาวะผู้นำเกี่ยวกับกระบวนการ 3) ภาวะผู้นำเกิดในกลุ่มคน 4) ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 42) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร (To Lead is to Serve) การจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับบริการ การให้ การช่วยเหลือคนอื่น เพราะถ้าใครคิดช่วยเหลือคนอื่นก่อน โดยเฉพาะเกิดมาต่ำต้อย ต้องมีโอกาส ยิ่งต้องช่วยเหลือเขา และใครที่เกิดมามีน้อยในชีวิต ควรจะได้มาก ๆ โดย กฎหมาย ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ให้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือสิ่งของเสมอไป

2. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพล จากผู้นำ (To Lead is to Follow) การที่จะนำต้องรู้จักตาม คำว่า Follow ก็คือเรื่องเกี่ยวกับ ชีวิต จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ และเหตุผลของเขา

3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อม ต่างๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งงานในองค์การมีอะไรบ้าง ผู้นำต้องดูแลบริหารจัดการโดยมี ขอบเขตมากน้อยแค่ไหน ต้องรู้จักความเครียดและการบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น รวมทั้งต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดง ออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลและค่านิยม อันมี ผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิดจิตใจ ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไป ในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่าการใช้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ค่อยก่อให้เกิดผลดีในระยะยาวเพราะการบังคับข่มขู่เป็นการสร้างความ กลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้า แสดงออกกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลโดยไม่ใช้สองมาตรฐาน ไม่กลัวในผลที่เกิดขึ้นเพราะหาก กลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใดๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลยผู้นำ ต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่งๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีจะแก้ไขซึ่ง ต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

การนำ เป็นการโน้มน้าวจิตใจ สร้างอิทธิพลเหนือความรู้สึก และการกระทำของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเชื่อถือและยอมตาม ดังนั้นจึงต้องอาศัย การนำที่ดี หากปราศจากการนำที่ดีแล้วกระบวนการจัดการก็มิอาจประสบผลสำเร็จได้

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นั่นคือการเป็นผู้นำที่ดี มิได้หมายถึงการมีตำแหน่งบริหารระดับสูงเสมอไป ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้หากบุคคลนั้นสามารถสร้างอิทธิพลและค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 43) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับความเป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ ในการที่จะเลือกคนขึ้นมาเป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ในองค์การเฉพาะเรื่องของการมีอัจฉริยภาพทางอารมณ์ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ความสามารถในการสนองตอบการพัฒนาวัฒนธรรมใหม่ และความสามารถในการมองหาโอกาสในภาพที่เป็นสากล หรือมีความเป็นอินเตอร์ มีความสามารถในการสื่อสาร ทำงานร่วมกับคนที่มีความสามารถในหลายรูปแบบ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ มี 3 ประการ 1) ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม 2) ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ (To Lead is to Follow) และ 3) สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น

1.4 ลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่มและรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติ
การร่วมกัน

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากจนทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 210) นำเสนอว่าการศึกษเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ แบ่งตามระยะการพัฒนาแบ่งได้เป็น 4 ระยะ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ แนวคิดหลักมาจากทฤษฎีมหาบุรุษที่เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดมาโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดหลัก คือ พิจารณาลักษณะที่ผู้นำปฏิบัติ และเห็นว่าผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลต่อกัน

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ แนวคิดหลักคือ ความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม รูปแบบภาวะผู้นำควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป แนวคิดหลักคือ ผู้นำเชิงปฏิรูปต้องมีการสร้างแรงจูงใจและการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามขึ้นเป็นผู้นำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและต่อเนื่องมากที่สุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 83) และพิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2553, หน้า 48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์การตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ หรือกล่าวอีกได้ว่ากลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำคือใคร มีคุณลักษณะอย่างไร

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา กลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำมี

พฤติกรรมอย่างไร

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ กลุ่มนี้พยายามตอบคำถามว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้างเพื่อที่จะนำคนอื่นได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ระยะประกอบด้วย 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

1.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำปัจจุบัน (Today Leadership)

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 105) นำเสนอว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีการพัฒนาขึ้น เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ๆ มี 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leadership) มีภารกิจ ดังนี้

1.1 ทำให้บุคคลากรตระหนัก (Awareness) ถึงปัญหาที่มี ความสำคัญเร่งด่วน ถ้าหากไม่ได้รับความแก้ไขจะทำให้เกิดผลทางลบ

1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ (Create vision) องค์การ จะเจริญเติบโตไปทิศทางใด

1.3 พัฒนากลยุทธ์ (Strategy) ให้เกิดขึ้นในกระบวนการเชิง กลยุทธ์ทั้งระบบขององค์การ

2. ภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน (Coaching Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารให้คำแนะนำ (Instruct) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการที่จะจัดการกับ สถานการณ์ที่เป็นการทำลายองค์การให้บรรลุผลสำเร็จได้

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) เป็นวิธีการนำผู้อื่น โดยการแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไร หรือ พัฒนาผู้ตามให้เป็น บุคคลที่มีผลิตภาพสูง

4. ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ผู้นำเป็นนายจ้างของตนเอง (self-employed)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำปัจจุบันมี 4 รูปแบบ 1) ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป 2) ภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 4) ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ

2. ผู้นำทางวิชาการ

สมยศ นาวิกการ (2539, หน้า 29) ; พรศิลป์ สิทธิไชย (2542, หน้า 29) ; สมนึก พรเจริญ. (2544, หน้า 19) ; พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, หน้า 126) ; เสรณีย์ แก้วสกุล (2549, หน้า 11) และ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 68) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการงานบริหารวิชาการ มีการบริหารด้านการเรียนการสอนที่ทำให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่คาดหวัง

Glickman (2007) ; Trusty (1986, p. 116–117) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะของผู้นำทางวิชาการมี 17 ด้าน คือ

1. ส่งเสริมให้ผู้สอนพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
 2. ส่งเสริมให้ผู้สอนนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนเพื่อปฏิบัติ
 3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียน และของห้องเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
 4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลจากการวิจัย และการปฏิบัติงาน
 5. วางแผนร่วมกับคณะอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับโครงการต่างทางวิชาการเพื่อบรรลุความต้องการของนักศึกษา
 6. ส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนนำโครงการไปปฏิบัติ
 7. ประเมินโครงการทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะอาจารย์ผู้สอน
 8. สื่อสารระหว่างอาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาด้วยความคาดหวังสูงในมาตรฐานทางวิชาการ
 9. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางสังคมของโรงเรียน
 10. สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างสติปัญญาของนักศึกษา
 11. จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการได้อย่างชัดเจน
 12. ร่วมมือกับนักศึกษาในการกำหนดระเบียบเพื่อสร้างขึ้นมาแก้ไข
- ปัญหา

ของนักศึกษา

13. ร่วมมือกับนักศึกษาในการนำกฎระเบียบเพื่อสร้างขึ้นมาแก้ไขวินัย

ของนักศึกษา

14. ร่วมมือกับคณะอาจารย์ผู้สอนในการนำกฎระเบียบเพื่อสร้าง

ขึ้นมาแก้ไขวินัยของนักศึกษา

15. ประเมินทิศตณะครูเกี่ยวกับโครงการของนักศึกษา

16. ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนอย่างยุติธรรม

17. ช่วยเหลืออาจารย์ผู้สอนพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการดึงความร่วมมือของผู้ทำหน้าที่และรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินการหรือการบริหารจัดการศึกษา บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่หน่วยงานตั้งเอาไว้

3. ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญดังนี้

พรศิลป์ สิทธิไชย (2542, หน้า 25) ; กิตติมา ปรีดีติลล (2543, หน้า 49) ; สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 20) ; ยุบล บุญอินทร์ (2546, หน้า 41) ; สมคิด สร้อยน้ำ (2547, หน้า 44) ; นิภาภรณ์ พิณเมืองทอง (2548, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ ต้องมีความคิดริเริ่มใหม่ เป็นนักปรับปรุง เป็นผู้ให้การยอมรับ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี เป็นนักพูดที่เก่ง เป็นผู้ประสานงานที่ดี และเป็นผู้ที่เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ผู้สอน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน

Griffiths (1956) ; Deriche (1987) ; Davis and Thomas (1989) ;

Smiths ndrews(1989) McEwan (1998) ; Glickman (1995) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ ในด้านการมีพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริมด้านวิชาการ แนวคิดนี้ได้ให้ความสำคัญพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำ 8 ประการ ได้แก่ การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ การติดตามแรงจูงใจให้แก่คณะครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ มีการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการ การสรรหาทรัพยากรบุคลากร

และวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการมีการติดตามการปฏิบัติงาน การสอนของครู-อาจารย์ และสังเกตวิธีการสอนของอาจารย์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้ที่มีพฤติกรรมที่สนับสนุนด้านวิชาการแก่หน่วยงาน นักวิชาการที่มีแนวคิดดังกล่าวได้แก่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้นำทางวิชาการ ต้องเป็นบุคลากรที่เป็นศูนย์กลางหรือศูนย์กลางของกลุ่ม แสดงออกถึงลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการโดย ผู้นำนักวิชาการ และ ผู้มีพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริมวิชาการ

4. ภาวะผู้นำของครู

ภาวะผู้นำของครูนำเสนอ ดังนี้

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่างๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้ เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ ชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เครือข่าย ระหว่างแต่ละคนในโรงเรียนสอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 หน้า 98; Lieberman and Miller, 2004, p. 107 ; Harris, A. and Muijs,D, 2005, p. 88) และวิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู จะต้องเป็นผู้เรียนรู้ กล้าคิดกล้าทำ สร้างนวัตกรรม ทำงานเพื่อความเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนเพื่อนครูให้ได้พัฒนาความเป็นผู้นำและพัฒนาความสามารถด้วย พร้อมทั้งสุรรัตน์ พัฒนเกียรติ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้เป็นที่ยอมรับของครูคนอื่น มีส่วนร่วมและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน และร่วมกันดำเนินงานให้สถานศึกษามีคุณภาพตามเป้าหมาย

4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรการของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรการจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้นสาเหตุหนึ่งมาจากภาวะผู้นำทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 75) และภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกที่มีผู้ศึกษามากที่สุด แต่เป็นสิ่งที่คนเข้าใจน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความหมายที่หลากหลายของภาวะผู้นำ ตามความเข้าใจของผู้ที่ทำการศึกษา (Gill, 2006, p. 3) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำครู เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมากในการนำการทำงานของครูและทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 101) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำครู หมายถึง ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) มีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้
 2. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม
 3. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น
 4. กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและ การกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

4.1 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) มีพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายใน การสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

4.2 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) มีพฤติกรรมที่แสดงออกได้ ดังนี้

1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4.3 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) มีพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้

1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัด การเรียนรู้

2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

4.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving pupil Achievement) มีพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้
2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
3. ยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง
4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ส่วนชาญชัย อาจิณสมภาร (2550, หน้า 51) ได้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจุบันครูต้องดำเนินบทบาทในการเรียนการสอนใหม่โดยพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูผู้นำ เช่น การกระตุ้นส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียนการบริหารจัดการชั้นเรียนบทบาทของครูผู้นำดังกล่าวมี จุดหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้น เพียงพอที่จะดำเนินการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ โดยลักษณะสำคัญของการเป็นครูผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอนและช่วยกันพัฒนาจนเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และมีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) กล้าที่จะเสี่ยง (Taking risk) กล้าที่จะตัดสินใจ กล้าที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ (เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2550, หน้า 62) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษารูปได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 1.1 จัดบทบาทการจัดการเรียนการสอน จากการถ่ายทอดความรู้

(Teacher Teaching) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้ชี้แนะ (Adviser) ผู้กระตุ้น จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกตามความถนัด และความเข้าใจ

1.2 ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกัน (Co-ordinator) ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากค้นหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนรู้จักตนเองว่าเขาต้องการอะไรและรู้จักคิดว่าทำอย่างไรจึงจะได้เรียนรู้

2. ด้านการกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีความสมดุลความพอดี ระหว่างการเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ด้วยการพัฒนาให้ครอบคลุมในสิ่งต่อไปนี้

MQ (Morality Quotient) ระดับคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ มีความรับผิดชอบเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม ปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา

IQ (Intellectual Quotient) ระดับเชาวน์ปัญญา ได้แก่ การมีจินตนาการสามารถคิดริเริ่ม คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

AQ (Adversity Quotient) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อนสามารถฟันฝ่าอุปสรรค และประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

TQ (Technology Quotient) ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

EQ (Emotional Quotient) ระดับพัฒนาการด้านอารมณ์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิด ด้วยการปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนแสดงความสามารถทางปัญญาในการทำความเข้าใจกับเรื่องต่างๆ ทำทนายให้ผู้เรียนเกิดความคิดใหม่ที่ต่างไปจากเดิม และสามารถหาเหตุผลอธิบายความคิดของตนเอง

2.3 ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด สืบค้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นจากข้อมูลและใช้ความคิดเพื่อสรุปความรู้ต่างๆ นั่นคือ ครูจะต้องกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามหรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ตรวจสอบข้อมูลวิเคราะห์ ตีความและหาข้อสรุป

2.4 ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม (Holistic thinking) ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและแนวความคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต

2.5 ใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการที่ทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้และคุณธรรม โดยยึดธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อสนองการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนและธรรมชาติของผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงธรรมชาติแหล่งการเรียนรู้ สถานการณ์จริง ระบบสารสนเทศให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง สัมผัส

3. ด้านการวัดและประเมินผล

3.1 เน้นการประเมินผลที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการทดสอบเพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด มีความสามารถหรือจุดเด่นที่ควรได้รับการส่งเสริมในด้านใดจุดอ่อนที่ควรแก้ไขอยู่ตรงไหน

3.2 สามารถออกแบบการวัดและการประเมินผลผู้เรียนได้ครอบคลุมทุกด้าน

3.3 เน้นการใช้ข้อสอบแบบอัตนัยเชิงวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียนและมีการถ่ายทอดความคิดอย่างเป็นระบบและประยุกต์อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการจัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.1 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนที่จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4.2 สร้างทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้เลือก ทำกิจกรรมหรือเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความสนใจ

4.3 สร้างบรรยากาศในขณะที่เรียนให้สนุก มีความสุข ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนเป็นเรื่องง่ายให้ผู้เรียนเป็นตัวเอกในการเรียน มีครูเป็นผู้ช่วย

4.4 จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน

4.5 ด้านบุคลิกภาพ ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ ควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ใช้คำพูดและการแสดงออกที่เป็นกัลยาณมิตรพร้อมที่จะขยายเครือข่ายการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูด้วยกัน

และใช้ระบบที่มุงานในการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนรู้อของผู้เรียน

Gehrke (1991, p. 214) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครุมี 6 ประการ คือ

1. การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
2. การแสดงความคิดเห็นในวิธีการปฏิบัติของโรงเรียนองค์กรและ

ผู้นำ

3. การบริการในการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาหลักสูตร

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ให้บริการ การฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงาน

5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

Wenger (1998, p. 82) ได้กล่าวว่า”ชุมชนของการปฏิบัติ”ทำให้เกิดความเข้าใจในแนวทางในการให้ความร่วมมือในโรงเรียน ครูแต่ละคนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เขาต้องทำในชุมชนของการปฏิบัติ สมาชิกของชุมชนการปฏิบัติ มีการเรียนรู้ร่วมกันในงานที่ทำ แต่ละคนจะเข้าไปมีส่วนร่วมของชุมชนการปฏิบัติ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ โดยมี 2 แนวทางดังนี้

1. ทุกคนเป็นสมาชิกของชุมชนการปฏิบัติที่มากกว่า 1 ชุมชน คือครูอาจจะมีส่วนร่วมในวงกว้าง คือการเป็นสมาชิกของชุมชนการปฏิบัติในกลุ่มหือศูนย์เครือข่าย และการเป็นสมาชิกของชุมชนการปฏิบัติในโรงเรียน

2. ครูเป็นสมาชิกในโรงเรียนและเป็นสมาชิกในกลุ่มสาระ การที่เป็นครูเป็นสมาชิกของชุมชนการปฏิบัติที่หลากหลาย โดยที่แต่ละคนมีความคาดหวังว่าจะนำความรู้การปฏิบัติไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

Barth (1999, p. 87-88) ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูคือการที่มีครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การเลือกหนังสือเรียนและสื่อทางวิชาการ
2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
3. กำหนดมาตรฐานในด้านพฤติกรรมนักเรียน
4. การตรวจสอบข้อมูลในการตัดสินใจ
5. การออกแบบและพัฒนาที่มงาน
6. การกำหนดนโยบายและแผนงานโรงเรียน
7. การตัดสินใจด้านงบประมาณของโรงเรียน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

9. การเลือกสรรครูใหม่

10. การเลือกสรรผู้บริหารใหม่

Lieberman (2000, p. 106–108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูมี 5 ประการ คือ

1. การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาสายสัมพันธ์

2. การวินิจฉัย วิเคราะห์สภาพขององค์กร

3. กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์

4. การบริหารจัดการในการทำงาน

5. การสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับผู้อื่น

Wheatley (2000, p. 221) กล่าวว่า เราได้เรียนรู้ว่าครั้งต่อจครั้งแล้วว่า ทีมที่เขาสามารถจัดการตนเองได้ สามารถสร้างผลผลิตที่ดีกว่าแบบอื่นๆ มีความสัมพันธ์ชัดเจนของการมีส่วนร่วม กับผลผลิตที่เกิดขึ้น ถ้าสถานการณ์มีส่วนร่วมอย่างชัดเจน จะนำไปสู่การมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำครู จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและต้องเปิดโอกาสให้แก่ครูในรูปแบบของการมีส่วนร่วม จะส่งผลให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิผล

Katzenmeyer and Moller (2001, p. 21) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำครูว่าครูเป็นผู้นำทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน คือเป็นผู้ให้ และเน้นผู้มีอิทธิพลแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติงานทางการศึกษา ภาวะผู้นำครูคือครูเป็นผู้นำ อาจเป็นครูผู้นำโดยตำแหน่งหน้าที่ หรือครูเป็นผู้นำโดยที่ไม่มีตำแหน่งใดๆ เลยแต่เขาแสดงภาวะเป็นผู้นำได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ครูผู้นำ (Lead Teacher)

2. ครูผู้นำกลุ่มสาระ (Subject Leader)

3. ผู้ประสานงาน (Coordinator)

4. ครูผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Lead Teacher)

Katzenmeyer and Moller (200, p. 28) สรุปภาวะผู้นำครูมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำนักเรียนและครูคนอื่นๆ

2. ภาวะผู้นำการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานตามภารกิจ

3. ภาวะผู้นำในการตัดสินใจหรือตัดสินใจหรือมีส่วนร่วม

Harris and Muijs (2005, p. 91) สรุปภาวะผู้นำครูมี 4 บทบาท ดังนี้

1. หลักการของการปรับปรุงโรงเรียนในภาพรวมให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนของตนเอง
2. ภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมให้มีความเข้าใจว่าครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะช่วยให้ครูคนอื่นๆ เข้ามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
3. ครูเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญ เป็นผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน และเป็นคนที่สามารถแสวงหาความร่วมมือกับภายนอกองค์กรได้
4. ครูเป็นผู้ที่พยายามสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดของครู และทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

สอดคล้องกับการวิจัยของ Fisher j (2007, p. 104) ที่ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบการมีส่วนร่วมในเรื่อง ภาวะผู้นำครูและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในโรงเรียนเกรด 12 พบว่า ภาวะผู้นำครูสามารถสร้างได้และเมื่อเกิดภาวะผู้นำครูและทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในทางที่โดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหารและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Donald M (2008, p. 107) ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูในโรงเรียนรัฐควีนส์แลนด์ พบว่าภาวะผู้นำครูเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้การกระทำของครูใหญ่ ครูเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นมืออาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์และให้ความสำคัญกับผู้เรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู จากงานวิจัยของนักวิชาการหลายๆ ท่าน (อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์ 2554, หน้า 91) สรุปได้ดังนี้

Strodl (1992, p. 120) ได้พัฒนากรอบความคิดเพื่อพิสูจน์ถึงความมีอยู่ของภาวะผู้นำของครูผลงานของเขาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจ พัฒนารูปแบบการใช้ภาวะเป็นผู้นำในชั้นเรียน ประกอบไปด้วยหัวใจหลักสำคัญ 3 ข้อ คือ

1. การมีภาวะผู้นำไม่เป็นทางการที่แอบแฝงอยู่
2. ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง
3. การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ไขปัญหา

Fullan (2001) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูในลักษณะที่สำคัญ คือ มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนครู

คนอื่นให้พัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู เป็นการที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องการเลือกหนังสือเรียนและสื่อทางวิชาการ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการศึกษาภาวะผู้นำครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่างๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้ เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับ ชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เครือข่าย ระหว่างแต่ละคนในโรงเรียนสอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 87; Lieberman and Miller, 2004, p. 69; Harris, A.and Muijs .D, 2005, p. 139)

Strodl (1992, p. 84) ได้พัฒนากรอบความคิดเพื่อพิสูจน์ถึงความมีอยู่ของภาวะผู้นำของครู ผลงานของเขาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้พัฒนาวิธีการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียน ประกอบไปด้วยหัวใจหลักสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) การมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ 2) ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง และ 3) การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา

Fullan (1994 p 239) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูในลักษณะที่สำคัญ คือ มีความมุ่งมั่น และการพัฒนาตน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

Pellicer and Anderson (1995, p. 71) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้อของผู้เรียน และ 2) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนะว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Acker–Hocevar and Touchton (1999, p. 310) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู โดยใช้มิติด้านการสร้างสัมพันธภาพ และมิติด้านความช่วยเหลือ สนับสนุน และความร่วมมือ พบว่าครูที่มีภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ได้แก่ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านผู้นำ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้สังเกตได้ถึงการเป็นผู้ทำหน้าที่ด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน การเป็นผู้สร้างเครือข่าย การทำงานกับเพื่อนครู และการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน เป็นต้น

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ในตอนี่ 2 นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ได้คำตอบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอะไรบ้าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347)

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำครูหมายถึง ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) วุฒิภาวะความ

เป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคล
แห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้เรียน

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 20) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำครู
ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วน
ร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ พนารัตน์

บุตรชารี (2554 หน้า 164)

พนารัตน์ บุตรชารี (2554, หน้า 164) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2) การมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดประสบการณ์
4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ Hoy และ Hoy

(2003)

Hoy และ Hoy (2003, p. 97) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ครู ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน 2) เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการ
สอน 3) เป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน 4) เป็นผู้ที่มีความรู้
อย่างดีเยี่ยมในตัว 5) เป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ Bossert

(1988)

Bossert (1988, p. 67) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ประกอบด้วย 1) เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) สร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการ
สอน 3) รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ Strodl

Strodl (1992, p. 134) ได้พัฒนากรอบความคิดเพื่อพิสูจน์ถึงความมี
อยู่ของภาวะผู้นำของครู ผลงานของเขาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจ
ได้พัฒนาวิธีการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียน ประกอบไปด้วยหัวใจหลักสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) การ

มีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ 2) ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหา และข้อขัดแย้ง และ 3) การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา

7. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ Pellicer and Anderson

Pellicer and Anderson (1995, p. 291) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 2) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนะว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

8. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ Sherrill Sherrill (1999, p. 85) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของการมีภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 2) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ 3) การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 4) การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู 5) การแสดงความสามารถในการแนะนำแบบคลินิก และ 6) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ Leithwood and Duke

Leithwood and Duke (1999, p. 258) ให้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการและ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ Katzenmeyer and Moller

Katzenmeyer and Moller (2001, p. 326) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงความมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียนปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและ

ก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู จากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

11. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากผลการวิจัยของ

Crowther et al.

Crowther et al. (2002, p. 164) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยทำการศึกษาเป็นเวลา 5 ปีกับโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ระดับเรียงลำดับจากสำคัญน้อยไปหาสำคัญมาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น 4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ 5) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง และ 6) ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

12. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากผลการวิจัยของ

Suranna and Moss

Suranna and Moss (2002, p. 506) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำของครูในการเรียนการสอนวิชาชีพครู พบว่าครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

13. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากผลการสังเคราะห์

งานวิจัยของ York-Barr and Duke

York-Barr and Duke (2004, p. 187) ได้สังเคราะห์งานวิจัยของภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครูและ 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

14. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006, p. 621) ได้ระบุลักษณะและภาระหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนรู้การสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้เช่น 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ 3) การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ 4) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน และ 5) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

15. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 67) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development) 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue) 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency) 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากทัศนะและจากผลการศึกษายิจัยของนักวิชาการ 15 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์ที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมาย

เดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) การพัฒนาหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 5) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 6) การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู 7) การแสดงความสามารถในการแนะนำแบบคลินิก และ 8) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง 9) เป็นผู้มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยมในตัว 10) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 11) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 12) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 13) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น 14) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

2. องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอน

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างทางการสอน 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดประสบการณ์ 3) เป็นผู้ทำการสอนในชั้นเรียน 4) เป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงงานการเรียนการสอน 5) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนคติว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน 6) การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 7) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ 8) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 9) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 10) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 11) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู

3. องค์ประกอบมีส่วนร่วมในการพัฒนา

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 2) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 4) สร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน 5) การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ 6) การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ 7) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 8) เป็นผู้พัฒนา

หลักสูตร 9) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย 10) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน

4. องค์ประกอบการพัฒนานักเรียน

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) เป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

5. องค์ประกอบเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 2) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3) เฝ้าดูปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางผลการวิเคราะห์ 1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบหลักของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครู	๑๕															รวม
	ไชยะ ภาชนะเตธ ๒๕๕๕	อภการัตน์ ราชพัฒน์	พนารัตน์ บุตรชารี (2554)	Hoy และ Hoy (2003)	Bossert (1988)	Strodl (1992)	Pellicer and Anderson	Sherrill (1999)	Leithwood and Duke	Katzenmeyer and	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss	York-Barr and Duke	Richardson and Sarah(2006)	สพฐ(2553)	
1. เป็นแบบอย่างทางการสอน		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓				9
2. มีการพัฒนาตนเอง และ เพื่อนครู	✓	✓	✓	✓				✓		✓		✓	✓	✓	✓	10
3. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนา	✓	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓	✓		9
4. การพัฒนานักเรียน	✓			✓	✓									✓	✓	5
5. ผู้นำในการแก้ไขปัญหา						✓		✓	✓			✓		✓		5
6. การสนทนาอย่าง สร้างสรรค์	✓														✓	2
7. การได้รับการเสริมพลัง อำนาจเพื่อแก้ปัญหา						✓										1
8. การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยา พัฒนาการ								✓								1
9. เป็นผู้นำการเป็นต้นแบบ ด้านคุณธรรม									✓							1
10. บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ การเป็นครู										✓						
11. มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น										✓						
12. ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นใน การเป็นครูผู้นำ										✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	อภรณ์รัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	พนรัตน์ บุตรซารี (2554)	Hoy และ Hoy (2003)	Bossert (1988)	Strodl (1992)	Pellicer and Anderson (1995)	Sherrill (1999)	Leithwood and Duke (1999)	Katzenmeyer and Moller(2001)	Crowther et al. (2002)	Suranna and Moss (2002)	York-Barr and Duke (2004)	Richardson and Sarah(2006)	สพฐ.(2553)	รวม
13. การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู										✓						1
14. การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ											✓					1
15. ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้											✓					
16. แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง											✓					1
17. ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ											✓					
18. การส่งเสริมวิชาชีพครู											✓					
19. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู											✓					
รวม	4	3	3	4	2	3	2	4	5	6	5	4	5	5	3	58

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูพบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 19 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู (ในที่นี่ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) พบว่า สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้ 5 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework)

ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

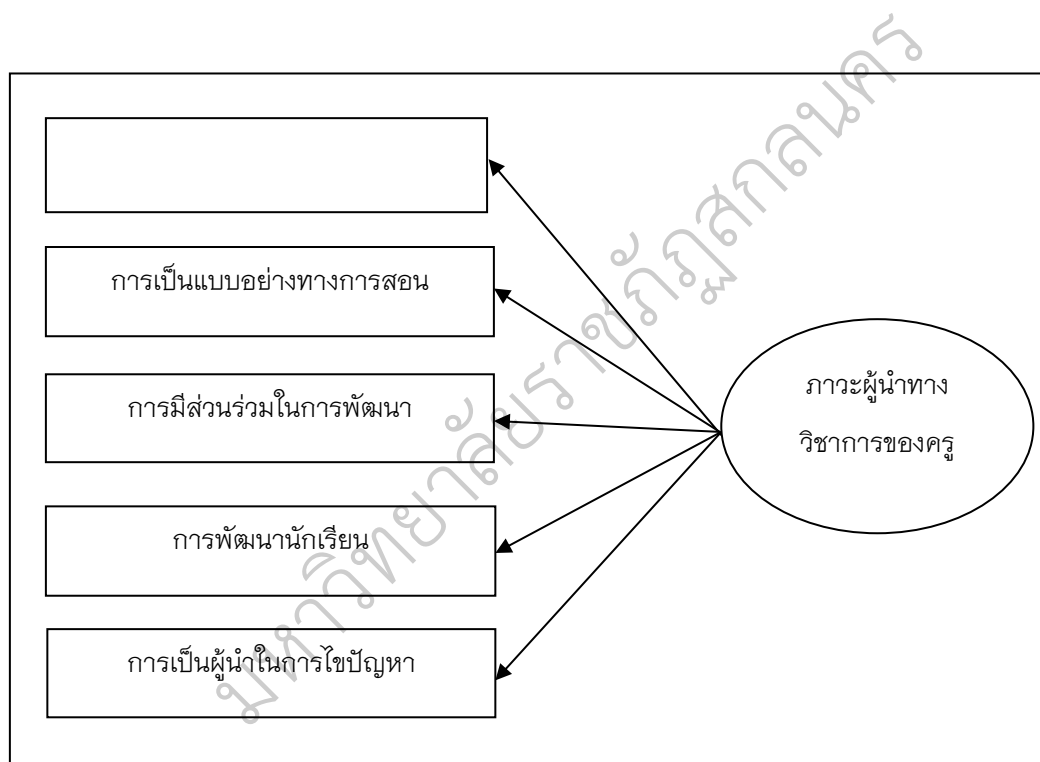
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบที่ 5 เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของครู ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ของครู

1. องค์ประกอบของ “การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู”

องค์ประกอบนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย 1) แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 2) แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อนครูดังนี้

1.1 องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ Senge

Senge (1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า 1) เป็นวินัยเป็นการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น 2) เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญ ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร 3) เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (personal vision) 4) รักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (creative tension) 5) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเอง

1.2 องค์ประกอบมีการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ วิทยา นาค

วัชระ

วิทยา นาควัชระ (2536) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ว่าจะต้องมีปัจจัย ดังนี้ คือ 1) ฝืน เช่น ฝืนทำในสิ่งที่ดี และฝืนไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดี เป็นการฝึกวินัยแก่ตนเองไปด้วย 2) ฝึก คือฝึกทำบ่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดีต่อไป 3) ช่มใจ อย่าเพิ่งเลิกจงทำดีต่อไป 4) ลดตัว ถ่อมตัว จะทำให้ยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดีๆ ในชีวิตได้ ไม่มีอัตราสูง อหังการและจะเป็นคนน่ารัก สามารถชื่นชมยกย่องคนอื่นได้ ทำให้มีมิตรมากขึ้น

1.3 องค์ประกอบมีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ สงวน สิทธิ

เลิศอรุณ

สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และ 6) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

1.4 องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะ จำรัส

ด้วงสุวรรณ

จำรัส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไว้ 5 ประการ ไว้ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าตนมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้าและมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 3) ความรู้สึกเปิดเผย และถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความรู้สึกศรัทธา และมั่นคง ให้มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงว่าตนชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกคล้อยตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

1.5 องค์ประกอบมีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของสำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548ก) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

1.6 องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ ประชาชน

กล้าผจญและพอลดา บุตรสิทธิวงศ์

ประชาชน กล้าผจญ และพอลดา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

1.7 องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของมณฑป ไชยชิต

มณฑป ไชยชิต (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศรัสู่ความเป็นเลิศ นั้นต้องประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเอง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 2) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) วางแผนการดำเนินงานได้ 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง 6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) มุ่งอนาคตกระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.8 องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม / สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) รวบรวม สังเคราะห์ ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์การและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น (3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

1.9 องค์ประกอบมีการพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของชาวจีน

อาจินสมาจาร

ชาวจีน อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยพิจารณาจาก 1) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย 2) การได้รับความรู้ และ 3) การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล 4) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ ออกมา 5) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม 6) ควรรับรู้ความท้าทายในตัวตนทั้งหมด (total self) 7) เป็นการเริ่มต้นด้วยตนเองผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเองและการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา 8) ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์ 9) ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง 10) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อัตลักษณ์ใหม่ 11) ต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า ผ่านกระบวนการประเมินผล การสะท้อนกลับ และการปฏิบัติ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 9 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้

1) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) 2) ฝันทำในสิ่งที่ดีและไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดี 3) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ 4) ความรู้ลึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 5) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 6) วางแผนการดำเนินงานได้

2. เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้

1) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเอง 2) ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต 3) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้

เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 4) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 5) สามารถปลดปล่อย
ศักยภาพระดับใหม่ออกมา

3. มีการพัฒนาสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มี

องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียว
ฉลาดทางอารมณ์ 2) การจัดการตนเองได้ควบคุมอารมณ์ได้มีความโปร่งใสและมี
ความสามารถในการปรับตัว 3) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหา
ความขัดแย้ง

4. มีการพัฒนาด้านสังคม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้

1) การพัฒนาด้านสังคม 2) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกใน
แง่ดี 3) การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

5. การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ มีองค์ประกอบที่มี

ความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ 2) ฝึกทำบ่อยๆ
จนกลายเป็นนิสัยที่ดี 3) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข

6. อดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนที่ดีๆ มีองค์ประกอบที่มีความหมาย

เดียวกัน มีดังนี้ 1) อดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดีๆ ในชีวิตได้ 2) มีความรู้สึก
เปิดเผยและถ่อมตน 3) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม

7. มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง มีองค์ประกอบที่มี

ความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง 2) มีความ
ตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่

8. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ มี

องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ
พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 2) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทาง
วิชาการและวิชาชีพ

9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีองค์ประกอบที่มีความหมาย

เดียวกัน มีดังนี้ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการ

ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 2) มุ่งอนาคต กระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 10 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อย มีการพัฒนาตนเอง	Senge (1990)	วิทยา นาควัชระ (2536)	สงวน สิทธิเลิศรุณ (2545)	จำรัส ตั้งสุวรรณ (2545)	สำนักงานเลขาธิการคุรุ	ปราชญา กล้าพัจญ์(2550)	มณฑป ไชยชิต(2551)	สพฐ (2553)	ชาญชัย อัจฉินสมาจาร	รวม
1. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓		✓	✓			6
2. เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้	✓			✓		✓	✓		✓	5
3. มีการพัฒนาด้านสติปัญญาและความ เฉลียวฉลาดทางอารมณ์			✓			✓	✓			3
4. มีการพัฒนาด้านสังคม			✓			✓			✓	3
5.การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ	✓	✓					✓			3
6.ลดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนที่ดีๆ		✓		✓			✓			3
7.มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่าง มั่นคง				✓					✓	2
8.ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					✓			✓		2
9.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					✓		✓			2
10.แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา					✓		✓			2
11.ความมีเสน่ห์ในตนเอง				✓						1
12.มีการพัฒนาตนเองสู่ความต้องการ ของตลาดแรงงาน			✓							1
13.มีการพัฒนาด้านร่างกาย			✓							1
14.มีการพัฒนาด้านจิตใจ			✓							1
15.สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์การและวิชาชีพ								✓		1

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย มีการพัฒนาตนเอง	Senge (1990)	วิทยา นาควัชระ (2536)	สงวน สิทธิเลิศอรุณ	จำรัส ตังวงสุวรรณ (2545)	สำนักงานเลขาธิการคุรุ	ปราชญา กัลป์จัญญ์(2550)	มณฑป ไชยชิต(2551)	สพฐ (2553)	ชาญชัย อัจฉินสมาจาร	รวม
16. รับรู้ความท้าทายในตัวตนทั้งหมด									✓	1
17. การฝึกทักษะและการสื่อความหมาย									✓	1
18. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน				✓						1
19. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					✓					1
20. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง					✓					1
21. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					✓					1
22. การได้รับความรู้									✓	1
23. เริ่มต้นพัฒนาตนเองผ่านผลสัมฤทธิ์ของตนเองและบรรลุ ความสำเร็จด้วยตนเอง									✓	1
24. เต็มใจที่จะเสี่ยง									✓	1
25. รักษาความตั้งใจอย่างสร้างสรรค์	✓									1
26. มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม									✓	1
27. มีการเรียนรู้และการหยังเชิงอย่างสร้างสรรค์									✓	1
28. มองเห็นว่ามีสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร	✓									1
29. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน					✓					1
30. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					✓					1

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย มีการพัฒนา ตนเอง	Senge (1990)	วิทยา นาควิริยะ (2536)	สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2545)	จรัส ดังสุวรรณ (2545)	สำนักงานเลขาธิการคุรุ (2548ก)	ปราชญา กล้าพัญญู(2550)	มณฑป ไชยชิต(2551)	สพฐ (2553)	ชาญชัย อัจฉินสมาจาร	รวม
31.ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์					✓					1
32.ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์					✓					1
33.ข่มใจทำดี		✓								1
34.สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ใน ทุกสถานการณ์					✓					1
35.มีความคิดสร้างสรรค์							✓			1
36.การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย								✓		1
37.ต้องการคำแนะนำและการ สนับสนุนจากนักพัฒนาตนเองที่มี วุฒิภาวะมากกว่าโดยผ่าน กระบวนการประเมินผล การสะท้อน กลับและการปฏิบัติ									✓	2
รวม	5	4	6	5	12	4	8	3	11	58

2. แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับ มีการพัฒนาเพื่อนครู มีดังนี้

2.1 องค์ประกอบมีการพัฒนาเพื่อนครู ตามทัศนะของ Cogan

,costa &Garmston, Goldhammer, pajak

Cogan (1973), Costa & Garmston (1994), Goldhammer (1969), Pajak (2000) (สถาบันการแปลหนังสือกรมวิชาการ, 2546) ได้เสนอการนิเทศแบบคลินิค (clinical supervision) ซึ่งเป็นโครงสร้างการทำงานโดยตรงกับครูผู้สอน โครงสร้างนี้มักใช้กับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเป็นสายตรง เช่น ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ครูใหญ่กับผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชากับครูผู้สอน ครูพี่เลี้ยงกับครูฝึกสอน ครูผู้ประสานงานกับครูฝึกสอน ครูต้นแบบกับครูฝึกงาน และอื่นๆ โครงสร้างการนิเทศแบบคลินิคอธิบายได้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้ 1) การพูดคุยกับครูก่อนเข้าสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์และตีความการสังเกตและการกำหนดวิธีพูดคุย 4) การพูดคุยหลังการสังเกตการสอน 5) การติชมขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นที่ผ่านมา เมื่อการนิเทศดำเนินการครบ 5 ขั้นตอนแล้ว ครูจะมีแผนปฏิบัติการเป็นรูปธรรม ผู้นิเทศก็ต้องเตรียมตัวเพื่อทบทวนแผนสำหรับพูดคุยในการสังเกตการณ์สอนครั้งต่อไป และกำหนดจุดมุ่งเน้นกับวิธีการสังเกตขั้นใหม่ต่อไป

2.2 องค์ประกอบมีการพัฒนาเพื่อนครู ตามทัศนะของ Allen

Allen (1998) (สถาบันการแปลหนังสือกรมวิชาการ, 2546)

กล่าวถึงกระบวนการประชุมแบบพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อนวิจารณ์เพื่อน (critical friends) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) การเปิดประเด็นโดยครูผู้นำทีม 2) การนำเสนอของครู 3) การถามคำถามเพื่อความกระจ่าง 4) การพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์ การแสดงหลักฐาน 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย 6) การพิจารณาไตร่ตรองโดยเปิดอภิปรายจากการมีส่วนร่วม

2.3 องค์ประกอบมีการพัฒนาเพื่อนครู ตามทัศนะของ Good &

Brophy, Glickman, Gordon,& Ross-Gordon

Good & brophy (2001), Glickman,Gordon,& Ross-Gordon (2001)

(สถาบันการแปลหนังสือกรมวิชาการ, 2546) ได้กล่าวถึงรูปแบบสำหรับกำหนดจุดมุ่งเน้นในการสังเกตการสอนของครูเพื่อช่วยครูในการสอน ไว้ 4 แนวทาง ดังนี้ (1) กรอบงานที่ครอบคลุมด้านการสอน (2) แบบสอบถามปลายเปิดที่ออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (3) ผลงานนักเรียน (การตอบคำถาม คำตอบ ความเข้าใจและผลสัมฤทธิ์) และ

(4) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการประเมิน แนวทางที่ 1 และ 2 เป็นแนวทางทั่วไปของการกำหนดจุดสนใจในการสังเกต ส่วนแนวทาง ที่ 3 และ 4 เป็นแนวทางที่ใช้กำหนดจุดสนใจในการสังเกตให้แคบลงไปอีก ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการสอนในชั้นเรียนและการเรียนของนักเรียน จัดลำดับจัดบันทึกการบรรยายเหตุการณ์ในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและระหว่างครูกับนักเรียน

2.4 องค์ประกอบมีการพัฒนาเพื่อนครู ตามทัศนะของ Glickman, Gordon, & Ross-Gordon

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

2.5 องค์ประกอบ มีการพัฒนาเพื่อนครู ตามทัศนะของ York-Barr and Duke

York-Barr and Duke (2004, อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) ได้จำแนกบทบาทของครูผู้นำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อนครูไว้ดังนี้ 1) การประสานงานและการจัดการ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน

2.6 องค์ประกอบมีการพัฒนาเพื่อนครูจากผลการวิจัยของ ธีระวุฒิ เอกะกุล

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541) ได้ศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี: กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อนครูสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆแก่เพื่อนครู 2) การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านร่างกาย

อารมณ์ สังคมและสติปัญญาแก่เพื่อนครู

2.7 องค์ประกอบมีการพัฒนาเพื่อนครู ตามทัศนะของ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบเพื่อเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบปฏิบัติการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยเฉพาะในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญนั้นให้สามารถเป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ และกำหนดคุณสมบัติของครูแกนนำและครูต้นแบบให้สามารถถ่ายทอดความรู้ นิเทศเครือข่าย และการให้คำปรึกษาแก่ครูด้วยกันผลสำเร็จอันเกิดจากการพัฒนาตนเองของครูแกนนำและครูต้นแบบจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจะกลายเป็นประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวครูแกนนำ และครูแกนนำและครูต้นแบบจะมีโอกาสได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการเรียนรู้เป็นแบบอย่างให้แก่ครูเครือข่าย โดยใช้วิธีการนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเครือข่ายเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถ และเจตคติอันดีต่อการปฏิบัติการเรียนรู้แล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีคุณภาพต่อไป สรุปได้ว่าบทบาทของครูแกนนำและครูต้นแบบประกอบด้วย 1) เป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ 2) นิเทศเครือข่ายด้วยวิธีนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ 3) ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู 4) ถ่ายทอดความรู้

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ มีการพัฒนาเพื่อนครู จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 7 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การประชุมแบบพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อนวิจารณ์เพื่อน (critical friends) 2) กำหนดจุด

มุ่งเน้นในการสังเกตการสอนของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 4) การให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ แก่เพื่อนครู 5) เป็นวิทยากรหลักในพื้นที่

2. นิเทศการสอน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การนิเทศการสอนแบบคลินิก (clinical supervision) 2) พัฒนาชั้นเรียนแบบเพื่อนแนะเพื่อน (peer coaching) 3) นิเทศเครือข่าย ด้วยวิธีนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

3. ให้คำแนะนำเพื่อนครู มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครู 2) การให้คำปรึกษาแก่ครู

4. ถ่ายทอดความรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การถ่ายทอดความรู้ 2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาแก่ครู

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 3 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาเพื่อนครู

มีการพัฒนาเพื่อนครู	Cogan (1973), Costa & Garmston (1994),	Allen (1998)	Good & rophy(2001)	Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2001)	York-Barr and Duke (2004)	ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	รวม
1.เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู		✓	✓		✓	✓	✓	5
2.นิเทศการสอน	✓			✓			✓	3
3.ให้คำแนะนำเพื่อนครู						✓	✓	2
4.ถ่ายทอดความรู้						✓	✓	2
5.การประสานงานและการจัดการ					✓			1
6. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนา โรงเรียน					✓			1
รวม	1	1	1	1	3	3	4	14

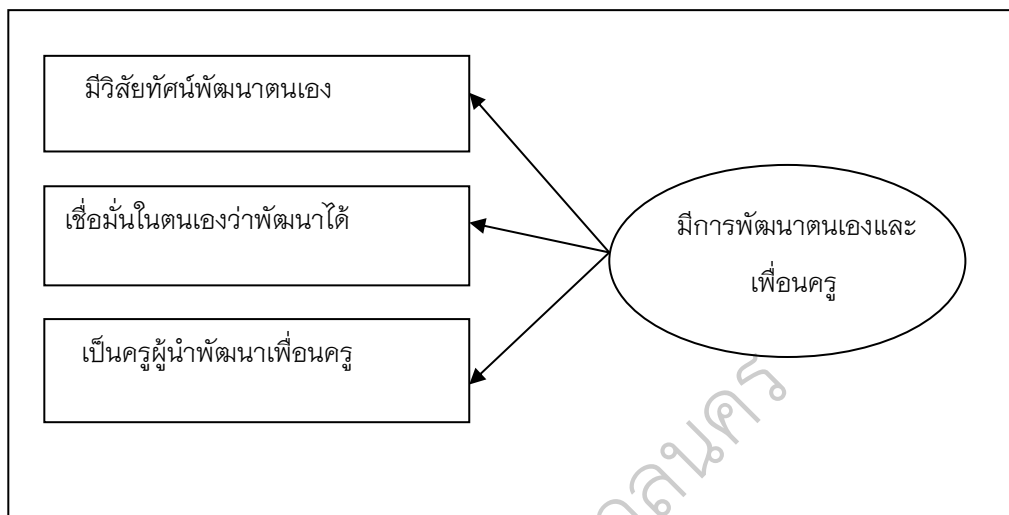
จากตาราง 2 และ ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) รวมกัน 2 ตาราง กล่าวคือ ตารางที่ 2 และตารางที่ 3 จำนวน 43 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือก เป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจากตารางที่ 2 จำนวน 2 องค์ประกอบ และจากตารางที่ 3 จำนวน 1 องค์ประกอบ รวม 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้

องค์ประกอบที่ 3 เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

จากภาพประกอบที่ 3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ของ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง

วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพลังที่เกิดจากการหลอมความหมาย (Molds meaning) ของทุกคนในองค์การนั้น ซึ่ง Manasse อธิบายเพิ่มเติมว่า วิสัยทัศน์ที่ผู้นำเกี่ยวข้องประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 ประเภท ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์องค์การ (Organizational vision) ซึ่งเกี่ยวข้องและครอบคลุมการมีภาพที่สมบูรณ์ขององค์การอย่างมีระบบมีการระบุองค์ประกอบย่อยๆ และสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยเหล่านั้น 2) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต (Future vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่บ่งบอกถึงภาพที่สมบูรณ์ที่ควรเป็นในอนาคตขององค์การรวมถึงรู้ว่าในสภาพแวดล้อมที่องค์การตั้งอยู่ในอนาคตนั้นเป็นอย่างไร และการทำหน้าที่ของส่วนต่างๆ ภายในขององค์การในอนาคตเป็นเช่นไร 3) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) ได้แก่วิสัยทัศน์แห่งตนของผู้นำที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อองค์การ รวมทั้งการกระทำของบุคคลอื่นที่ช่วยผู้นำในการปฏิบัติการ

เพื่อให้องค์การปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงเข้ากับภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ

4) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic vision) ได้แก่แนวทางที่ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างความเป็นจริงปัจจุบัน (วิสัยทัศน์ปัจจุบันขององค์การ) กับความน่าจะเป็นไปได้ในอนาคต (วิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ) ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับทั้งต่อองค์การและต่อตัวผู้นำด้วย (Manasse, 1986 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549)

นอกจากนี้ ประเวศ วะสี กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความเคลื่อนไหวของประชาชาติ เพื่อสร้างจินตนาการใหม่เกี่ยวกับการศึกษา หรือ ศาสตร์อาจารย์.นพ.เกษม วัฒนชัย ให้ความหมายว่า ความคาดหวังที่จะกระทำในอนาคตหรือการมองเป็นสร้างระบบให้เพื่อรองรับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ขณะที่ บรูซซี คิริมหาสาคร กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการที่จะมองเห็นภาพในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การมองเห็นที่ว่านี้ มิใช่การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ส่วน จำนองค์ ทองประเสริฐ ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้หมายถึง ดูได้อย่างวิเศษหรือมองได้อย่างวิเศษณ์ มองอย่างแจ่มแจ้ง ส่วน สายสุรี จุติกุล กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าในส่วนที่ดี ในส่วนที่เราคาด ในส่วนซึ่งเรามอง เป็นความคาดหวังว่าจะให้เป็นพยายามจะมองไปในทางที่ดีที่สุดเท่าที่จะดีได้

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งจะ เป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึง สิ่งที่ยอยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539) กล่าวว่า ความสำเร็จที่สมเหตุสมผลนั้น ต้องผสมผสานไปด้วยองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินการตามเป้าหมายนั้นด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด องค์ประกอบเหล่านี้เองที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เราเรียกว่า “วิสัยทัศน์” อันส่งผลให้เกิด ความสำเร็จที่แท้จริงของชีวิต และเป็นความสำเร็จที่มีคุณค่าน่าประทับใจ คนมีวิสัยทัศน์ จึงไม่ทำอะไรเพื่อวันนี้ แต่จะทำเพื่อพรุ่งนี้และวันข้างหน้าด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ในระดับบุคคลเป็นเรื่องสำคัญมาก วิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตจะช่วยให้ชีวิตเราเป็นกำลังสำคัญที่ส่งผลให้ตัวเราครอบครัว องค์กร สังคม หรือประเทศชาติที่เราอาศัยอยู่นั้นประสบกับ ความสำเร็จและพัฒนาก้าวหน้าได้ วิสัยทัศน์ เป็นลักษณะนิสัยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้

มากขึ้น หากเราต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต วิสัยทัศน์จะเป็นความมุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตและมุ่งหมายสร้างอนาคตให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ที่มีพื้นฐานจากความเข้าใจรู้ซึ่งถึงสภาพความจริงในปัจจุบัน วิสัยทัศน์เป็นแรงให้เราสามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต ในแนวทางที่คาดหวังว่าจะเป็นไปได้ วิสัยทัศน์ช่วยให้เรามองเห็นภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน อีกทั้งต้องเป็นคนที่สามารถวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่เรากระทำได้ การตั้งเป้าหมายชัดเจน ทำให้เกิดความอดทนและความมานะบากบั่นเพื่อสิ่งนั้น ต้องมั่นสร้างความหวังให้กับตนเอง

วิสัยทัศน์ที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะ 8 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นอนาคต (future oriented) 2) เต็มไปด้วยความสุข (utopian) 3) ความเหมาะสม (appropriate) 4) สะท้อนความฝันสูงสุด (reflect high ideals) 5) อธิบายจุดมุ่งหมาย (clarify purpose) 6) ดลบันดาลความกระตือรือร้น (inspire enthusiasm) 7) สะท้อนความเป็นหนึ่งเดียว (reflect uniqueness) 8) ความมักใหญ่ใฝ่สูง (ambition)

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

วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแสงไฟที่ส่องสว่างนำทางให้เราก้าวไปสู่จุดหมายที่มีคุณค่า วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการหล่อหลอมพลังที่สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังสามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ผู้ที่ประสบความสำเร็จล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ ร่วมกัน โดยสร้างความกล้าให้ผู้ที่ต้องการเดินไปสู่จุดหมายเดียวกัน เปลี่ยนจากความฝันให้กลายเป็นภาพของความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนพัฒนาวุฒิภาวะของคนที่อยู่รอบข้างให้กล้าคิดกล้าทำอย่างสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะเป็นผู้นำที่จะกล้านำตัวเองและสังคมให้เดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในกระแสสังคมและเศรษฐกิจที่แปรเปลี่ยนและพลิกผันอย่างรวดเร็ว องค์กรที่จะอยู่รอดจะต้องเกิดจากการที่บุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ในการนำตนเอง

ตลอดจนสามารถที่จะประสานเป้าหมายให้เกิดเป็นภาพที่เสมือนเปลวไฟที่หล่อหลอมให้ทุกคนสามารถรวมพลังที่จะสร้างภาพแห่งความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าที่คนแต่ละคนจะกระทำได้ แรงบันดาลใจที่เกิดจากการประสานพลังจะเป็นป่อเกิดของการสร้างบันไดในการเรียนรู้ เกิดการต่อยอดความคิดซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆให้ดีขึ้น (วิสัยทัศน์ กระบวนการประสานพลังสู่องค์กรอัจฉริยะ, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนอีกทั้งวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่กระทำ ด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต 2) วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้ 3) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี 4) เรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น 5) ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้

การพัฒนาตน หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ หรือ อีกความหมายหนึ่ง คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542) หรือ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเจริญทางด้านจิตใจให้กับตนเอง ทั้งในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการ และบุคคลทั่วไป (การพัฒนาตนเอง, ม.ป.ป.) ขณะที่ พจน์ เพชรบูรณิน (2520 อ้างถึงใน อัญญา ศรีสมพร, ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้นซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่คุณคนแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า “เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้” หรือ “การพัฒนาตน” หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้น

กว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขโดยบุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตน บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ โดยแนวคิดที่สำคัญ มีดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตนเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้เกือบทุกเรื่อง 2) ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์ จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก 3) แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่หรือฝึกทักษะใหม่ๆ 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 จะ

เป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่ล้ำสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สำหรับสิ่งที่ปิดกั้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองไม่ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรับรู้ หมายถึง การที่ไม่สามารถมองเห็นปัญหาหรือโอกาสที่จะพัฒนา 2) วัฒนธรรม การถูกวางเงื่อนไขจากบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ทำให้ไม่สามารถบอกได้ถึงความเร็ว ความถูกต้อง 3) อารมณ์ การรู้สึกไม่ปลอดภัยในบางสถานการณ์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามความคิดและความเชื่อของตนเองได้ ผลก็คือ ไม่อาจเริ่มการพัฒนาตนเอง หรือทำให้การพัฒนาตนเองก้าวหน้าต่อไปได้ 4) สถิติปัญญา การขาดทักษะในการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ขาดสมรรถนะทางสมอง หรือขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการขาดวิธีการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง 5) การแสดงออก การขาดทักษะในการสื่อสาร ทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งหมดนี้สามารถจะปิดกั้นการเรียนรู้และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองได้

การพัฒนาตนเองมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ตนเอง ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตนเอง อาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตนเอง เป็นขั้นตอนของการทำความเข้าใจกับตนเอง 2) วางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ เป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนเองที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทางและอาจประสบความสำเร็จในที่สุด 3) พัฒนาตนเอง จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเองด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยา มารยาท ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย (2) การพัฒนาตนเองด้านนามธรรม คือ การพัฒนาจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดีมีปัญญา มีหูตากว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการพัฒนาที่กล่าวมาจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ มิฉะนั้น การพัฒนาตนเองจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาตนเองเป็นงานหนัก การจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ จำเป็นจะต้องมีคุณภาพส่วนตัวต่อไปนี้ เป็นแรงผลักดัน ประกอบด้วย 1) ความกล้าและความตั้งใจมั่น การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม จะต้องอาศัยความกล้า ทั้งนี้เพราะไม่สามารถจะทราบผลที่แน่นอนในขณะที่เดียวกัน เมื่อเหตุการณ์ไม่สู้ดี เกิดความยุ่งยาก อาจเลิกถอยกลางคัน จึงจำเป็น

จะต้องมีความตั้งใจมั่น 2) การเปิดตัวและความถ่อมตน บุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้ หากไม่ยอมรับเจตคติ และแนวทางใหม่ แต่การเปิดตัวนี้จำเป็นจะต้อง อาศัยการถ่อมตัว มิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นปัญหา ต่อการพัฒนาตนได้เช่นกัน เพราะเป็นผลทำให้เกิดปมด้อย และขาดความมั่นใจในตนเองลักษณะเช่นนี้ ไม่ทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นได้ 3) ความมั่นคง ศรัทธา ความรู้สึกที่มั่นคง และมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ อย่างไรก็ตามหากมีความมั่นคงศรัทธาในลักษณะดังกล่าวมากเกินไป จะเกิดความใจเย็นจนเฉื่อยชา เชื่อในชะตากรรม ไม่ทำอะไร คอยดูแต่เพียงว่าอะไรจะเกิดขึ้นได้เช่นกัน 4) การมีเป้าหมายและความหวัง ในการพัฒนาตนนั้นจำเป็นอย่างไรจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถบรรลุได้ มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น การไม่มีเป้าหมายทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนา การขาดความหวัง ทำให้ขาดทุกสิ่งทุกอย่าง การพัฒนาตนก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ เพราะการพัฒนาที่ขาดความหวัง จะนำไปสู่ความล้มเหลวตั้งแต่ต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาตนจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อผู้พัฒนาตน มีความกล้า ตั้งใจมั่น เปิดตัวรับสิ่งใหม่ ถ่อมตัวพอสมควรแก่เหตุ มีศรัทธา มีเป้าหมายและมีความหวัง (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542) ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์แล้ว ก็จะก่อคุณประโยชน์ต่างๆ 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” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความกล้าและความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมโดยมีการเปิดตัวและความถ่อมตน ความรู้สึกที่มั่นคงและมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี โดยมีเป้าหมายและความหวังที่ชัดเจนสามารถ

บรรลุถึงได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด “เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้” ประกอบด้วย 1) ความกล้าและความตั้งใจมั่น ในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม 2) การเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และสามารถยืนหยัดอยู่ได้ 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถบรรลุได้

2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

ครูผู้นำ ในยุคแรกๆ หมายถึง ครูที่ได้รับมอบอำนาจหรือได้รับการแต่งตั้งให้กระทำการทบทวนเป็นผู้บริหารหรือเป็นฝ่ายบริหาร เช่น เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดและหมายรวมถึงครูที่ได้รับการเลือกจากกลุ่มสมาชิกให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม และ ในปัจจุบัน ครูผู้นำ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน และได้รับการมอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านหลักสูตร ที่ปรึกษาของทีมงานด้านวิชาการของโรงเรียน หรือเป็นพี่เลี้ยงของครูใหม่ บทบาทของครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการปฏิรูปโรงเรียน การส่งเสริมความเป็นเลิศในวิชาชีพครู ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์การของการสนับสนุนช่วยเหลือ การรวมพลังสร้างในภารกิจของการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในวิถีการทำงานของครูผ่านบทบาทผู้ตามในฐานะผู้เรียนรู้จากครูที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ 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 ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ และใช้อำนาจของผู้นำในการจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 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 ครูผู้นำเป็นทั้งผู้ที่มีความเป็นเลิศด้านการสอนและเป็นผู้ที่เพื่อนครูให้การยอมรับและนับถือ ครูผู้นำการเรียนการสอนจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำ เนื่องจากแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และมีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน (Snell and Swanson, 2000 อ้างถึงใน อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) Liberman, Saxl and Miles, 1988 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสุนธิ) กล่าวถึงครูผู้นำที่มีประสบการณ์การใช้ภาวะผู้นำทำให้พวกเขาได้เกิดการเรียนรู้และเกิดความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะการบริหารจัดการ การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญที่สุดครูผู้นำได้เรียนรู้สิ่งใหม่ด้านการเรียนการสอนในขณะที่ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู

ดังนั้นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นำต้องมีประสบการณ์การสอนและแสดงความสามารถด้านการสอนแบบมืออาชีพ ความสำเร็จของครูเกิดขึ้นเรียน จากการปฏิบัติการสอนตามปกติจนได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู กล่าวได้ว่าคุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของครู (York-Barr and Duke, 2004) มีลักษณะที่จำแนกได้ดังนี้ 1) การมีประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอน การมีทักษะการสอนอย่างดีเยี่ยม 2) การมีความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับการสอน และการเรียนรู้ หลักสูตรและเนื้อหาในวิชาที่สอน 3) การบ่มเพาะบุคลิกภาพความเป็นครู 4) การมีหลักปรัชญาการศึกษาที่แจ่มชัดของตน 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิดกล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู 6) การมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 7) การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ 8) การใส่ใจต่อความคิดความรู้สึกของผู้อื่น 9) การมีความคิดที่ยืดหยุ่นในใจกว้าง 10) การมีความมุ่งมั่น การมีความสามารถในการจัดการกับภาระงานมีทักษะในการบริหารจัดการ ส่วนคุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของผู้นำ (York-Barr and Duke, 2004) พอจำแนกได้ดังนี้

1) การสร้างความเชื่อถือ การช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน 2) การทำงานแบบทีมกัลยาณมิตร การมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยผ่านสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน 3) การมีสมรรถภาพในการสื่อสารและทักษะในการฟัง 4) การมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งสามารถทำให้เกิดการเจรจาและเกิดการปรองดอง 5) การดำเนินการแบบเป็นระบบมีขั้นตอนการทำงาน 6) การมีทักษะกระบวนการกลุ่ม 7) การมีความสามารถในการประเมินตีความ จัดอันดับความสำคัญ 8) การมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับนโยบายและแผนงานสำคัญของโรงเรียน 9) การมีความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยผู้บริหารและครู

นอกจากนี้คุณลักษณะเด่นของครูผู้นำคือ ความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์จากการได้ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู ครูผู้นำจะใช้คุณลักษณะนี้ในการสร้างอิทธิพล (influence) เพื่อชักนำให้เพื่อนครูมาร่วมทีมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Yarger and Lee, 1994 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ, 2551) นอกจากนี้การเป็นตัวแบบความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชาและการจัดการเรียนการสอนเป็นอำนาจจากการอ้างอิง (referent power) อันเนื่องมาจากการมีความสามารถพิเศษ มีบุคลิกที่น่ายกย่อง และน่าเอาเป็นแบบอย่าง (Little, 1988 อ้างถึงในอุษาวดี จันทรสนธิ, 2551) นอกจากนี้ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของครูผู้นำ คือความเข้าใจของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อบทบาทของครูผู้นำ การสื่อสารและการใช้ข้อมูลบ่อนกัลยาระหว่างครูผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้การงานของครูผู้นำราบรื่นและเกิดผลงานเชิงประจักษ์ (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) พัฒนาศิษย์ครูให้กับเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติดังนี้ (1) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูอื่น (2) เป็นผู้นำในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (3) ให้ความรู้กับการประชุมกลุ่มย่อยกับเพื่อนครูในการแนะนำและสอนงาน (4) เป็นตัวแบบและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

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

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

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

7) มีส่วนร่วมกับสถาบันผลิตครู มีการปฏิบัติ ดังนี้ (1) สร้างพันธกิจกับสถาบันผลิตครูเพื่อพัฒนาผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพครู

สำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้นำและครูนั้น ครูผู้นำมักใช้รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ (อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) 1) การฟัง ครูผู้นำนั่งฟังเงียบๆ มองผู้พูดและแสดงอาการปฏิกิริยา เช่น ผงกศีรษะ หรือออกเสียงในลำคอ เพื่อบ่งบอกว่าให้ความสนใจกับสิ่งที่ฟัง 2) การชี้แจงให้กระจ่าง ครูผู้นำจะใช้คำถามให้ครูอธิบายเพิ่มเติมหรือยกตัวอย่าง เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 3) การให้กำลังใจ ครูผู้นำใช้ถ้อยคำที่แสดงการต้อนรับ การใส่ใจต่อคำพูด เพื่อให้ครูมีความต้องการที่จะพูดต่อไป 4) การสะท้อนกลับ ครูผู้นำจะสรุปหรือเรียบเรียงข้อความของผู้พูดเสียใหม่เพื่อยืนยันความแม่นยำ 5) การนำเสนอ ครูผู้นำให้แนวคิดของตนในประเด็นที่กำลังอภิปรายหรือโต้แย้งกัน 6) การแก้ปัญหา ครูผู้นำกระตุ้นให้กลุ่มครูแจงและจัดอันดับรายการแก้ปัญหา มักเกิดขึ้นหลังการอภิปราย 7) การประนีประนอม ครูผู้นำกระตุ้นให้กลุ่มครูหามติเอกฉันท์ของทางเลือกที่มีหลายประการ ด้วยการให้ระดมสมอง ถึงผลที่ตามมาของ

แนวทางปฏิบัติในแต่ละปัญหา แล้วสำรวจความขัดแย้งหรือลำดับความสำคัญเพื่อลดทางเลือกลง เหลือทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด 8) การสั่งการ ครูผู้นำจะเป็นผู้กำหนดว่ามีทางเลือกอะไรบ้างหรือมีอะไรที่ต้องทำและอธิบายทางเลือกแต่ละทางให้สมาชิกเข้าใจ 9) การกำหนดมาตรฐาน ครูผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังไว้ตลอดจนกรอบเวลาเพื่อตัดสินใจดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 10) การเสริมแรง ครูผู้นำให้การเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ เช่น คำแนะนำเพิ่มเติมหรือเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องผ่าน บอกถึงผลที่อาจเกิดขึ้นตามมา หรือให้คำยกย่องชมเชย ที่ชี้เฉพาะตามลักษณะของกิจกรรม

พฤติกรรมของครูผู้นำจะถูกนำมาใช้ผสมผสานกัน ก่อให้เกิดแนวทางและผลลัพธ์ที่หลากหลายเพื่อการทำงานร่วมกับครู

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “เป็นครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู” ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 5) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน 8) พัฒนาระบบวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ องค์ประกอบการ
พัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการ วัด
1. มีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สามารถวางแผนที่ ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตซึ่งทำให้ สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน อีกทั้งวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่กระทำ ด้วย การเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเรียนรู้จากอดีตและ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นและใช้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1) สามารถวางแผนที่ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต 2) วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่ง ที่กระทำได้ 3) เป็นบุคคลที่มองโลกใน แง่ดี 4) เรียนรู้จากประสบการณ์ ทั้งจากตนเองและผู้อื่น 5) ใช้ความสามารถอย่าง เต็มที่ให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้
2. เชื่อมั่นใน ตนเองว่าพัฒนา ได้	พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ แสดงออกถึงมีความกล้าและความตั้งใจที่จะ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมีการเปิดตัวและความถ่อมตน ความรู้สึก ที่มั่นคงและมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งจะ จบลงด้วยดี โดยมีเป้าหมายและความหวังที่ ชัดเจนสามารถบรรลุถึงได้	1) ความกล้าและความ ตั้งใจมั่นในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่ แตกต่างไป จากเดิม 2) การเผชิญกับสิ่งท้าทาย ต่างๆและสามารถยืนหยัด อยู่ได้ 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถบรรลุได้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
3. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง การเรียนการสอนของโรงเรียน 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 5) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน 8) พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

2. องค์ประกอบของ “การเป็นแบบอย่างทางการสอน”

2.1 องค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ

Rockett and Percival

Rockett and Percival (2002) ให้ทัศนะถึงคุณลักษณะของครูผู้รอบรู้ในการสอนซึ่งเป็นผู้ที่จะไปสร้าง ผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ตลอดชีวิต นั้นประกอบด้วย 1) ยอมรับความคิดเห็นคำวิเคราะห์วิจารณ์อย่างจริงจัง 2) นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการ

ทำงานอย่างมีความสุข 3) สามารถสรุปสาระได้อย่างชัดเจนเพราะการเตรียมความพร้อม
 4) เลือกสภาวะที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 5) เข้าใจวิธีการประเมินคำถามคำตอบของ
 นักเรียนตรงประเด็น 6) จินตนาการขยายความคิด ความรู้ได้กว้างไกล 7) สนับสนุนให้
 นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง แสวงหาจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองอย่างจริงใจ

2.2 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ วัฒนา ระวังทุกข์

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2541 อ้างถึงใน ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2551)
 ได้เสนอบทบาทที่เป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน ไว้ ดังนี้
 1) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2) ส่งเสริมให้
 ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้จากเพื่อนและกลุ่ม 3) ใช้แหล่งเรียนรู้ ที่
 หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนเข้ากับชีวิตจริง 4) ประเมิน
 พัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง 5) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยยึดหลัก
 คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงามของวิถีไทยและสากล

2.3 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ ทอง คุณ หงส์พันธุ์

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2544) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแบบอย่างของครูที่สอนดี
 ต้องมีหลักสำคัญ ดังนี้ 1) ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง 2) วางแผนการสอนอย่างดี
 3) วิธีสอนหลากหลายชนิด 4) ใฝ่ติดตามพฤติกรรม 5) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างดี
 6) ประเมินการเรียนการสอน 7) มีคุณธรรม จริยธรรม

2.4 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามผลการศึกษา ของ ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์
 ด้านการสอนและด้านวิชาการของนักศึกษาและอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
 เกลัดธนบุรี พบว่า ประกอบด้วย 1) สอนให้นักศึกษารอบรู้ 2) ใช้คำ/ภาษา/คำพูดเข้าใจง่าย
 3) ยกตัวอย่างได้ชัดเจน 4) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแจ่มแจ้ง 5) ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
 6) ชี้นำสังคม 7) พัฒนาการสอนสม่ำเสมอ

2.5 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ สถาบันการแปลหนังสือ กระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันการแปลหนังสือ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กล่าวถึงการ

แสวงหาแนวทางที่ครูจะได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงแนวการสอนต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้ได้ผลและกล่าวว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะของครูที่มีต่อเด็ก 2) การจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์การทำงานให้นักเรียน ครูผู้สอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้แบบรายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสม

2.6 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวถึง “ครูสอนดี” ที่เป็นแบบอย่าง ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ 1) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี 3) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม 4) ยุติธรรมไม่ลำเอียง 5) เข้มงวดแต่ใจกรุณา 6) ช่วยทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน

2.7 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ แก้วตา ไทรงาม

แก้วตา ไทรงาม (ม.ป.ป.) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่บ่งชี้คุณภาพของครูที่เป็นต้นแบบที่ดีที่ส่งผลต่อตัวนักเรียน ต่อการปรับปรุงการสอน และช่วยให้องค์การพัฒนาไปด้วยความราบรื่น ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 15 ประการ 1) รู้เนื้อหา 2) ทำงานให้เป็นระบบ 3) แสดงเจตคติที่ดี 4) วางแนวทางการจัดชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ 5) กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน 6) ดำรงทักษะมนุษยสัมพันธ์ไว้ 7) พุดจาสื่อความหมายให้ได้ความชัดเจน 8) ถามคำถามให้มีประสิทธิภาพ 9) แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน 10) จงยี่ดหยุน

2.8 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ม.ป.ป.) ให้ทัศนะเกี่ยวกับครूमืออาชีพต้องมีคุณภาพในการสอน ดังนี้ 1) สามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบได้อย่างเหมาะสม กับการเรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียน 2) ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 3) พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน 4) มีความรู้ทันสมัย และสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น 5) เชื้อ

ความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน 6) กระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่
ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่คุณเรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน 7) ช่วย
ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง เข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการ
เรียนรู้

2.9 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ

สุคนธ์ สินธพานนท์ วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และ พรรณี สินธพานนท์

สุคนธ์ สินธพานนท์ วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และ พรรณี สินธพานนท์
(2551) กล่าวถึงบทบาทของครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้
โดยให้ทัศนะว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ดังนี้ 1)
ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน 2) การสร้างคำถามเพื่อให้
นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 3) การจัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการ
เรียนรู้ 4) การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเชาวน์ปัญญา 5) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วย
ตนเอง 6) การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

2.10 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างทางการสอนตามทัศนะของ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ เพยาว์ ยินดีสุข

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ เพยาว์ ยินดีสุข (2551) ได้กล่าวถึงการจัดการ
เรียนการสอนที่ดีจากพฤติกรรมการสอนที่ดีของผู้สอน ดังนี้ 1) จัดการเรียนการสอนโดยให้
ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง 2) ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือ กระบวนการคิด
กระบวนการกลุ่ม และสร้างความรู้ด้วยตนเอง 3) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4) มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียน
และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง 5) พัฒนาให้ผู้เรียนนำ
ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 6) ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนด
องค์ประกอบย่อยของ เป็นแบบอย่างทางการสอน จากทัศนะและจากผลการศึกษารวบรวม
ของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมี
ความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบ
แสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมาย
เหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมาย
เดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบ

ใต้องค์ประกอบหนึ่งดังนี้

1. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) วิธีสอนหลากหลายชนิด 2) สอนให้นักศึกษารอบรู้ 3) จัดการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์การทำงานให้นักเรียน 4) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม 5) แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน 6) กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ 7) มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ให้นักเรียน 8) จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง

2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2) เลือกสภาวะที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 3) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การจัดการชั้นเรียน 5) วางแนวทางการจัดชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ 6) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ 7) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 8) ช่วยทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนและกลุ่ม 2) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม 3) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ฝึกฝนให้ผู้เรียนมีทักษะเชี่ยวชาญ 5) ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่มสร้างความรู้ด้วยตนเอง

4. มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแจ่มแจ้ง 2) รู้เนื้อหา 3) มีความรู้ทันสมัยและสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น 4) จินตนาการขยายความคิดความรู้ได้กว้างไกล

5. พูดยาสื่อความหมายได้ชัดเจน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) พูดยาสื่อความหมายได้ชัดเจน 2) ใช้คำภาษาคำพูดเข้าใจง่าย 3) พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณบนพื้นฐานการสื่อสารที่ดี

6. นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข 2) สามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน 3) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง

7. สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 2) ถามคำถามให้มีประสิทธิภาพ 3) ประเมินคำถามคำตอบของนักเรียนตรงประเด็น

8. ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง 2) เฝ้าติดตามพฤติกรรม 3) ติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

9. เป็นแบบอย่างที่ดี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม 2) มีคุณธรรมจริยธรรม 3) ยุติธรรมไม่ลำเอียง

10. วางแผนการสอนอย่างดี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) วางแผนการสอนอย่างดี 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี 3) กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน

11. แสดงเจตคติที่ดี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) แสดงเจตคติที่ดี 2) ทศนคติของครูที่มีต่อเด็ก 3) เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน

12. ประเมินการเรียนการสอน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ประเมินการเรียนการสอน 2) มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

13. สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง 2) พัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 13 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 5 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย ของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบย่อย ของการเป็นแบบอย่างทางการสอน	Rockett and Percival (2002)	วัฒนา ระบุบุทกซ์(2541)	ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2544)	ศิริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2545)	สถาบันการแปลหนังสือ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550)	แก้วตา ไตรงาม (ม.ป.ป.)	ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร (ม.ป.ป.)	สุคนธ์ ลิ้นจี่พานนท์ สุคนธ์ ลิ้นจี่ พานนท์ (2551)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยีนดีสุข (2551)	รวม
1. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓				✓		✓	✓	✓	5
4. มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี	✓			✓			✓	✓			4
5. พุดจาสื่อความหมายได้ชัดเจน				✓			✓	✓			3
6. นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข	✓							✓	✓		3
7. สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	✓						✓		✓		3
8. ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง		✓	✓					✓			3

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ของการเป็นแบบอย่างทางการสอน	Rockett and Percival (2002)	วัฒนา ระวังทุกข์(2541)	ทองดูณ หงส์พันธ์ (2544)	วิริยครอง รัตวิไลสกุล (2545)	สถาบันการแปลหนังสือ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550)	แก้วตา ไทรงาม (ม.ป.ป.)	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ม.ป.ป.)	สุคนธ์ ลิ้นทองพานิช สุคนธ์ ลิ้น พานิช (2551)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ อินดีสุข (2551)	รวม
16. ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง			✓								1
17. ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ				✓							1
18. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนเข้ากับชีวิตจริง		✓									1
19. ชี้นำสังคม				✓							1
20. พัฒนาการเรียนการสอนสม่ำเสมอ				✓							1
21. พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้										✓	1
22. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก										✓	1
23. เข้มงวดแต่ใจกรุณา						✓					1

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ของการเป็นแบบอย่างทางการสอน	Rockett and Percival (2002)	วิวัฒนา ราษฎร์ทุกซ์(2541)	ทองดูณ หงส์พันธ์ (2544)	วิริยครอง รัตนวิไลสกุล (2545)	สถาบันการแปลหนังสือ กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	เกียรติกิติ เจริญวงศ์กิติ (2550)	แก้วตา ไทรงาม (ม.ป.ป.)	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ม.ป.ป.)	สุคนธ์ ลิ้นทองพานท์ สุคนธ์ ลิ้น พานท์ (2551)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ อินดีสุข (2551)	รวม
24. ทำงานเป็นระบบ							✓				1
25. ดำรงทักษะมนุษยสัมพันธ์ไว้							✓				1
26. จงยึดหยุ่น							✓				1
27. ยกตัวอย่างได้ชัดเจน				✓							
รวม	7	5	7	7	3	6	10	7	6	6	64

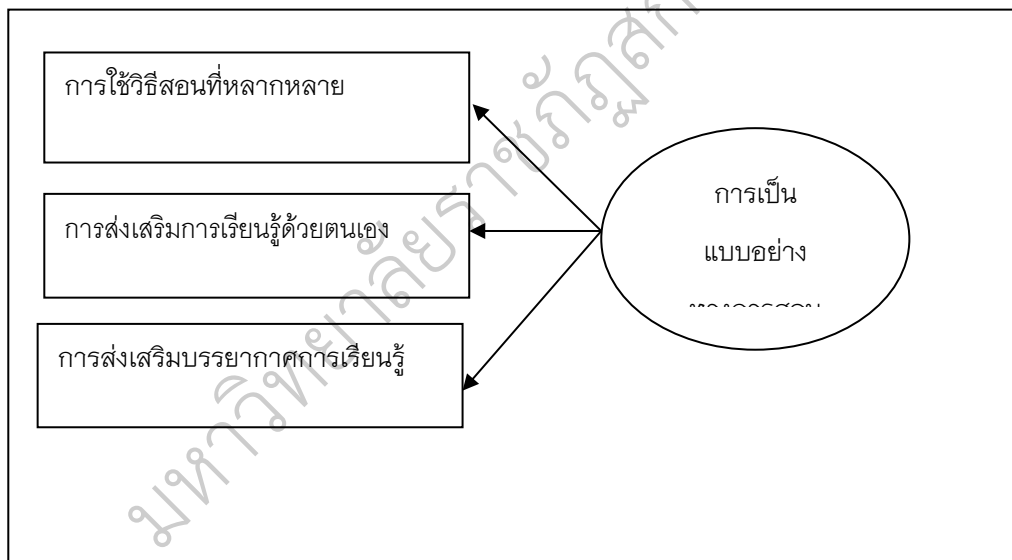
จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างทางการสอน พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 27 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบ เป็นแบบอย่างทางการสอน 3 องค์ประกอบที่จะใช้ประกอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

องค์ประกอบย่อย 1 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

องค์ประกอบย่อย 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบย่อย 3 ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างทางการสอน ดังภาพประกอบที่ 4



ภาพประกอบที่ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างทางการสอน

จากภาพประกอบที่ 4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างทางการสอนที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

2.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ “ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย”

วิธีสอน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและลักษณะเฉพาะของวิธีการนั้นๆ (ความหมายของวิธีสอน, ม.ป.ป.) หรือวิธีสอน หมายถึง แนวทางที่ปฏิบัติ แบบอย่างที่ทำ ที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ และขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้นๆ เช่น วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย วิธีสอนแบบสาธิต แบบ สสวท. แบบโครงงาน แบบสืบสวนสอบสวน แบบอุปมาอุปไมย แบบอภิปราย ฯลฯ (วัฒนา ก้อนเชื้อวัฒน์, 2549) ขณะที่ ทิศนา แคมมณี (2551ก) ให้ความหมายของ วิธีสอน หมายถึง ขั้นตอนและผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้นๆ เช่น วิธีสอนโดยการบรรยาย องค์ประกอบสำคัญของการบรรยาย คือ เนื้อหาสาระที่จะบรรยาย ขั้นตอนสำคัญคือการเตรียมเนื้อหาสาระการบรรยาย (พูด บอก เล่า อธิบาย) และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เกิดจากการบรรยาย ดังนั้นวิธีสอนโดยใช้การบรรยาย ก็คือกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการเตรียมเนื้อหาสาระที่จะบรรยาย แล้วบรรยายคือพูด บอก เล่า อธิบายเนื้อหาสาระหรือสิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน และประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง

ดังนั้นจากความหมายของ “วิธีสอน” ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิธีสอน หมายถึงขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้นๆ

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องอาศัยแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็จำเป็นต้องอาศัยหลักการวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลายเข้าไปช่วย การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อีกด้วย ครูพึงตระหนักว่า

การปรับปรุงการสอนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอน จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความอดทนและความพยายามอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น (ทิตานา แชมมณี, 2551ข)

นอกจากนี้ ทิตานา แชมมณี (แนะนำครูมืออาชีพต้องมีวิธีสอนหลากหลาย, ม.ป.ป.) ได้ให้ทัศนะในการแนะนำครูมืออาชีพที่ต้องมีวิธีสอนที่หลากหลาย โดยกล่าวในการสัมภาษณ์หัวข้อ “14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ” ว่าวิธีการสอนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของครูทุกคน แต่ครูส่วนใหญ่ยังมีปัญหาขาดความเข้าใจและสับสนในการเลือกวิธีการสอนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนโดยเฉพาะสับสนเนื้อหาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยให้เด็กมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น และได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง แต่ไม่ได้หมายความว่าจะให้ยกเลิกระบบการสอนแบบบรรยายที่ครูเป็นศูนย์กลาง เพราะการสอนแต่ละวิธีจะมีข้อดีที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจใช้ระบบการสอนที่เด็กเป็นศูนย์กลาง ครูเป็นศูนย์กลางหรือสื่อการสอนเป็นศูนย์กลาง โดยปรับไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้เรากำลังสับสนระหว่างสภาพการเรียน และคุณภาพการเรียน ซึ่งการจัดสภาพการเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นกับกระบวนการสอนว่าเหมาะสมหรือไม่นั่นเอง การสอนที่มีคุณภาพจะต้องเริ่มจากการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบการสอนที่มีอยู่หลากหลายวิธี แต่รูปแบบที่ครูจะใช้กันมากมี 14 วิธี คือ การบรรยาย สาธิต ทดลอง นิรนัย อุปนัย ทัศนศึกษา อภิปรายกลุ่มย่อย บทเรียนโปรแกรม ศูนย์การเรียน กรณีตัวอย่าง ละคร บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และเกม แต่ทั้งนี้การสอนในแต่ละวิธีไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าจะต้องสอนกับวิชาใด แต่ครูจะต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างในวิธีการและวัตถุประสงค์ของการสอนในแต่ละรูปแบบ เพื่อเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายการสอนในแต่วิชาว่าต้องการให้เด็กเกิดความรู้ในลักษณะใด ถึงแม้ว่าครูจะเลือกใช้วิธีที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีที่สุด แต่ถ้ายึดในรูปแบบเดียว ทำยที่สุดเด็กก็จะเบื่อหน่ายรวมทั้งยังไม่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การรับรู้เนื้อหา เข้าใจเนื้อหา เจตคติ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และความคิดในชั้นสูง ซึ่งต่างต้องใช้วิธีสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการสอนครูจึงควรเลือกใช้วิธีที่หลากหลายสลับสับเปลี่ยนกันไป ซึ่งถ้าครูเข้าใจก็จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น

ฉะนั้นวิธีสอนที่ดีที่สุด คือ วิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน โอกาส และสถานการณ์ ในการสอนเรื่องหนึ่ง ครูอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ทั้งครูและนักเรียนไม่เบื่อหน่าย

เป็นการเรียนที่สนุกสนานและได้เด็กดีตามที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา หน่วยงานศึกษานิเทศก์, ม.ป.ป.) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ความว่า "การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ" การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เห็นได้ว่าจะพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอนบทบาทของครูเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาวิชามาเป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนให้กำลังใจให้คำแนะนำ เรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนในบางเรื่องที่เป็นความรู้ใหม่ๆ สนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปสร้างสรรค์ความรู้ของตนเองได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม แม้ว่าผู้เรียนจะมีความแตกต่างกันก็ตาม ดังนั้น การจัดการเรียนที่ดีต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญ แต่ผู้สอนก็มีความสำคัญมีบทบาทมากขึ้น ผู้สอนต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนจึงจะสามารถแนะนำผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ด้วยกระบวนการที่หลากหลายวิธี สุดแต่ครูผู้สอนจะพิจารณานำมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา สาระ จุดประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยคำนึงอยู่เสมอว่าจะจัดการเรียนการสอนอย่างไร จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ไม่เรียนเพื่อรู้แต่เพียงอย่างเดียว ครูผู้สอนควรศึกษาและหาวิธีการจัดประสบการณ์ให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงตลอดเวลาเพราะการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ สรุปได้ว่า ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการสอน ให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนด้วยความหลากหลายและวิธีการสอนที่ดีที่สุดคือวิธีการสอนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอนที่มีอยู่อย่างหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) ปรับปรุง

การสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอน 2) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 3) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายวิธี
4) มีความอดทนและพัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา
อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 7) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน

2.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ “ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง”

การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างไม่มีขีดจำกัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยาามานุษยนิยม (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญ (การเรียนรู้ด้วยตนเอง, 2552) จากที่ได้กล่าวมานี้ได้มีผู้ให้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตน ซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

Skager (1977) ให้ความหมาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้เรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการและการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง และในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

Griffin (1983) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลการเรียนรู้ของตน

Brookfield (1984) สรุปถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรม การเรียนของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียนหรือบทความต่างๆ จากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538) กล่าวถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือหรือไม่ก็ได้ให้ ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ แยกแยะ เจาะจง แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและ ประเมินผลการเรียนรู้นั้นๆ

ชัยฤทธิ์ โพนิศุวรรณ (2541) กล่าวว่า ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียน หรือไม่ก็ตาม ริเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning: SDL) ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด อย่างมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่ง เรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนและประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ของตนเองซึ่งทำด้วยตนเอง หรือขอความช่วยเหลือผู้อื่นก็ได้ การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การ อ่าน การอภิปราย การเขียน การเสาะหาความรู้โดยการสัมภาษณ์ การท่องเที่ยว การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ เรียนรู้ด้วยตนเองจากการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม สื่อ ต่างๆ เป็นต้น

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง นั้น หมายความว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่ง ทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการ เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545) ได้เสนอรูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเองโดยได้เสนอหลักการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล่าวคือ

1) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ เจตคติ ฯลฯ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสามารถในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้รายบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเอาประสบการณ์ของตนมาใช้ในการเรียนรู้ด้วย 2) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทตั้งแต่ การวางแผน กำหนดเป้าหมายการเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของตน 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 ในการเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนจะได้ทำงานร่วมกับเพื่อนกับครูและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นให้กับผู้เรียน เพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ 5) พัฒนาทักษะการประเมินตนเอง และการร่วมมือกันประเมิน ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการประเมินให้แก่ผู้เรียน และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนว่า การประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผล รวมทั้งยอมรับผลการประเมินจากผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับการประเมินผลหลายๆ รูปแบบ 6) จัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นในบริเวณโรงเรียนจึงต้องจัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนจะค้นคว้าด้วยตนเองได้

นอกจากที่กล่าวมาแล้วกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (construction learning) สามารถจัดกิจกรรมได้หลายลักษณะ ดังนี้ 1) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความต้องการที่จะ “เลือก” ว่าจะเรียนรู้เรื่องใดก่อนหลัง และให้อิสระในการใช้เวลาและสถานที่ในการค้นคว้าหาข้อมูล ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาที่ผู้เรียนกำหนดขึ้นเอง 2) ผู้สอนและผู้เรียนจะเรียนรู้ร่วมกัน ผู้สอนไม่จำเป็นต้องรู้ไปหมดทุกอย่าง และจะไม่มีผู้เรียนคนใดที่จะไม่มีความรู้อะไรเลย ทั้งสองฝ่ายแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ในขณะที่ร่วมกิจกรรม เพราะความรู้เท่าที่ครูสะสมมา อาจจะไม่ทันสมัยเท่าความจริงใหม่ที่มีอยู่ในชุมชน และในแหล่งความรู้ที่ผู้เรียนไปค้นคว้ามาก็ได้ 3) เป็นการเรียนรู้แบบองค์รวม หรือการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไว้ด้วยกัน 4) บทบาทของผู้สอน คือ ผู้อำนวยความสะดวก ในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนรู้จักใช้กลยุทธ์บางอย่างที่จะให้ผู้เรียนรู้จักคิดในสิ่งใหม่ๆ 5) ในการวัดความรู้ความสามารถ มิใช่มาจากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว หากแต่มาจากผู้เรียนด้วยตนเอง ผู้ปกครอง ชุมชน ก็มีส่วนร่วมในการกำหนดการวัดด้วย 6) ผู้เรียนจะพึ่งพากันเองภายในกลุ่ม ใช้ระบบกลุ่มในการควบคุมพฤติกรรมกันเองในขณะที่เรียนสมาชิกภายในกลุ่มจะมีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจทั้งของตนเองและของกลุ่มๆ ไปพร้อมๆ กัน 7) กิจกรรมไม่จำเป็นต้องทำในห้องเรียนก็ได้ 8) ครูในความหมายใหม่ หมายถึง คน สัตว์ สิ่งของ ธรรมชาติ และอื่นๆ (กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง, ม.ป.ป.)

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

2.8 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้”

บรรยากาศ หมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) พจนานุกรมทางการศึกษาของ Good (1973 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์

เสนียวงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศในชั้นเรียนหมายถึง สภาพทางการเรียนในชั้นเรียนซึ่งไม่ใช่เพียงสภาพแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงระดับของอารมณ์ พฤติกรรมผู้สอนกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและความรู้สึกด้วย

Lawrenz (1976 อ้างถึงใน ธีรยุทธ์ เสนียวงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสภาพหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ขณะที่ ชีรวัดน์ นิจนตร (2528 อ้างถึงใน ธีรยุทธ์ เสนียวงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพจิต สังคมที่เกิดจากพฤติกรรมผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและได้อธิบายต่อว่า “ แต่เนื่องจากพฤติกรรมผู้สอนมีเป้าหมายอยู่ที่ตัวผู้เรียนโดยตรง พฤติกรรมผู้สอนกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจึงเป็นองค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด ในทางปฏิบัติมักจะถือเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองนั้นก็เกิดจากอิทธิพลของผู้สอนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบรรยากาศในชั้นเรียนต่างๆ ไป จึงขึ้นกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ”

บุญชม ศรีสะอาด (2524 อ้างถึงใน ธีรยุทธ์ เสนียวงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้แบ่งบรรยากาศในชั้นเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้สอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งบรรยากาศ 3 กลุ่มนี้ สามารถจัดเป็นด้านต่างๆ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม (involvement) หมายถึง การที่ผู้เรียนในห้องมีความตั้งใจและแสดงความสนใจในกิจกรรมของชั้นเรียน เช่นการมีส่วนร่วมในการอภิปราย การร่วมทำกิจกรรมต่างๆ 2) ความผูกพันกันฉันมิตร (affiliation) หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ต่อกันและกัน 3) การสนับสนุนจากผู้สอน (teacher support) หมายถึง การแสดงออกของผู้สอนที่แสดงถึงความสนใจต่อผู้เรียน ใ้วางใจผู้เรียน 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 การที่ผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเพื่อที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือการ

เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Jarolimiek and Foster (1985 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้เสนอแนวทางที่ผู้นิเทศก์ใช้ในการประเมินคุณภาพของสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย 1) บรรยากาศของห้องเรียนต้องเป็นบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและมีการประสานงานกัน โดยผู้เรียนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ต้องได้รับการแก้ไข และความขัดแย้งนั้นจะต้องไม่ยืดเยื้อจนกลายเป็นปัญหา 2) ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการในห้องเรียน เช่น การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน 3) บรรยากาศในห้องเรียนเป็นบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน 4) ผู้เรียนมีความสนใจในสิ่งที่เขากำลังปฏิบัติอยู่ 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ควรได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ผู้เรียนทุกคนไม่จำเป็นต้องทำงานเหมือนกันหรือใช้เวลาในการทำงานเท่ากัน ควรพิจารณาความแตกต่างของผู้เรียน 6) สภาพของห้องเรียนทางกายภาพ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์สามารถนำมาใช้ในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ 7) ควรมีโอกาสการเรียนการสอนทั้งปริมาณที่มากเพียงพอ และมีคุณภาพที่สามารถนำมาใช้ได้กับรูปแบบการเรียนการสอนแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม 8) ควรมีโอกาสการเรียนการสอนที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้มากที่สุด และ Jarolimiek and Foster (1985 อ้างถึงใน ชีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, 2551) ได้เสนอแนะแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการสอนซึ่งประกอบด้วย 1) การส่งเสริมพัฒนาการด้านจิตใจและสังคมของผู้เรียน 2) ควรอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนให้วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนบรรลุผล และวัตถุประสงค์นั้นต้องเหมาะสมกับระดับการพัฒนาของผู้เรียนด้วย 3) ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการของผู้เรียนโดยเสรีภาพนั้นอาจมีขอบเขตจำกัด 4) ส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาทักษะในการกำกับการเรียนด้วยตนเอง 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการห้องเรียน 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่อบอุ่นและเน้นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 7) เน้นให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อห้องเรียนของตน

ขณะที่ พรณภิศ ดาราสว่าง (ม.ป.ป.) ได้ให้ทัศนะในการสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ คือ ต้องทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างกระตือรือร้น (active learning) และตระหนักว่าตนกำลังเรียนอะไรอยู่ ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศ

แบบนี้ได้จากการจัดชั้นเรียน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน และการหาเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พูดถึงสิ่งที่เรียนออกมาเพื่อจะได้รับความรู้ที่ตัวเองกำลังทำอะไรรู้ (self awareness) ครูควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนว่า เด็กในชั้นมีความสามารถ ความชอบ และมีแรงจูงใจในการเรียนแตกต่างกัน ถ้าหากกำหนดให้เด็กทำงานแบบเดียวกัน คนทุกคนจะเกิดการเรียนรู้เท่ากัน นอกจากนี้ครูควรจะให้ความสำคัญกับการสอนให้เด็กตระหนักว่าเขากำลังเรียนอะไร และเรียนอย่างไร การฝึกให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจที่จะเรียนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (life – long learning) โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งครูเสมอไป ส่วนผู้เรียนเองจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ก็อยู่ที่ครูจะช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสม

ส่วนวัฒนา ปุณฺณฤทธิ (2552) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวได้ จึงได้เสนอแนวทางที่จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) บรรยากาศทางจิตวิทยา จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถดำเนินการต่างๆ ได้ดังนี้ (1) การสร้างบรรยากาศที่ท้าทาย กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความอยากรู้ อยากเห็น อยากแก้ปัญหา อยากแสวงหาคำตอบ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมนั้นๆ ได้ และให้กำลังใจ เมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำหรือตอบสนอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถ และเกิดความภูมิใจทำให้ไม่มีความกลัวที่จะทำกิจกรรมอื่นๆ ต่อไป (2) การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความเป็นมิตร ปราศจากความหวาดกลัวที่จะแสดงออก ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้เด็กเป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ซึ่งครูจะมีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยอาจเข้าไปเป็นผู้ร่วมคิดในการแก้ปัญหา แต่ยังคงให้เด็กได้ใช้ความสามารถของเขาในการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนเสริมแรงและให้คำปรึกษาจากครู (3) บรรยากาศที่เป็นอิสระในการทำวิงต่างๆ ด้วยตนเอง ทำได้โดยครูให้โอกาสและสนับสนุนให้เด็กได้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยตัวเอง ครูเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือเมื่อเด็กต้องการเท่านั้น ขณะเดียวกันต้องให้โอกาสเด็กแต่ละคนเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน แม้ว่าเด็กแต่ละคนจะได้รับอิสระดังกล่าวครูก็ต้องสอนให้เด็กคำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นอิสระแต่ละคนจะต้องไม่รบกวนหรือทำให้ผู้อื่นมีความสะดวกน้อยลง (4) บรรยากาศที่ให้ได้รับ

ความสำเร็จและเรียนรู้ผลที่เกิดจากการทำสิ่งต่างๆ บรรยากาศประเภทนี้ทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจที่เข้มแข็ง มีความมั่นใจในการทำสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล ครูสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้โดยการให้เด็กกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนที่จะทำกิจกรรมต่างๆ และลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ครูคอยสนับสนุนให้กำลังใจ คอยแก้ปัญหาเมื่อเด็กต้องการ ให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติ ให้การเสริมแรง (5) บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากการที่ครูยอมรับผู้เรียนให้ความสำคัญต่อการคิดและการกระทำของผู้เรียน รับฟังและให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย บรรยากาศดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ได้รับประสบการณ์ทางบวกในการพัฒนาตนเอง เข้าใจถึงความสามารถของตนเอง ยอมรับผลของการกระทำทั้งที่สำเร็จและล้มเหลว (6) บรรยากาศแห่งความใกล้ชิดสนิทสนมรักใคร่กลมเกลียวกัน ครูต้องแสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้เรียน แสดงให้ผู้เรียนรับรู้ว่าตนเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งการคิดและการกระทำ การแสดงออกของครูได้แก่ การแสดงท่าทีที่แสดงถึงการเอาใจใส่ทางบวกต่อผู้เรียนอย่างจริงใจที่สอดคล้องกับการแสดงออกทางบวกของผู้เรียน

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

3) บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรักกันที่จะเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย ทั้งด้านความรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือการให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับการจัดบรรยากาศทางสังคมที่

สนับสนุนการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้ดังนี้ (1) การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมกัน โดยครูต้องกำหนดให้มีอิทธิพลในห้องให้น้อยที่สุด สร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตยมีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับผู้เรียนด้วยกัน ฝึกการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (2) การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยจัดกิจกรรมให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ครูคอยปรับปรุงการใช้ภาษา มารยาท และพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้เด็กสามารถทำงานกับกลุ่มเพื่อนได้ดี เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งต่างๆ ในบรรยากาศร่วมมือร่วมใจกัน การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งด้านความคิดและการกระทำอันส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นต่อไป (3) สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งครูกับนักเรียน ในหมู่ผู้เรียนด้วยกันและกับบุคคลอื่น ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยดี ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง ครูมีหน้าที่ในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และจะต้องเป็นแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและผู้อื่น (4) สร้างบรรยากาศที่ไม่กดดัน โดยลดกิจกรรมที่ต้องมีการแข่งขัน สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ควรประเมินผลที่แสดงถึงพัฒนาการแห่งความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ให้ผู้เรียนได้รู้ผลของการกระทำของตนเองและมีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น จะเห็นได้ว่าบทบาทของครูในการจัดการเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ นั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นเดียวกับการจัดประสบการณ์ด้านสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการสร้างบรรยากาศที่ดีไม่ใช่มีความหมายแต่เพียงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อการเรียน ทำให้เกิดลักษณะของการเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และมีความต้องการที่จะรู้ในสิ่งต่างๆ ต่อไป

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและประสานงานกัน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดจนทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1)

ร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียนกับผู้เรียน 2) เสริมสร้างบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 5) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

ตาราง 6 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบ “การเป็นแบบอย่างทางการสอน”

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
1.การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอนที่มีอยู่อย่างหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	1) ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการสอน 2) เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 3) วางแผนการสอนอย่างหลากหลายวิธี 4) มีความอดทนและพัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ 7) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและจัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะการประเมินตนเองและร่วมมือกันประเมินและจัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้รับผิดชอบในการเรียน 3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สนับสนุนปัจจัย การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	พฤติกรรมแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นเอกภาพและประสานงานกัน ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดี และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพห้องเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ ตลอดจนทั้งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> 1) ร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียนกับผู้เรียน 2) เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4) สนับสนุนให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพ 5) ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

3. องค์ประกอบของ “การมีส่วนร่วมในการพัฒนา”

3.1 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ Yukl

Yukl (1998) ได้ให้ทัศนะมีส่วนร่วมพัฒนาว่าเป็นการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการลดการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ ลดการขาดงานหรือลางาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นการทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์การ การมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานเป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้านความคิดให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือกัน สมาชิก ที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาโดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) มีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ครุมีแรงจูงใจในการทำงานสูง 3) ความรู้ความสามารถถูกนำมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 4) ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 5) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) ได้รับการกระตุ้นทางด้านความคิดให้เกิดความพยายามและความร่วมมือกัน

3.2 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ

Weiss,Cambone and Wyeth

Weiss, Cambone and Wyeth (1992) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมพัฒนาของครูว่าทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงความเข้าใจ ความรู้สึกและมุมมองต่างๆ ของคณะครูที่มีต่อนโยบายทำให้ฝ่ายบริหารได้มีข้อมูลในการบริหารจัดการและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ครูคือกลุ่มบุคลากรหลักในการแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การที่ครูมีความเต็มใจและมีพลังต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีประโยชน์ ต่อการตัดสินใจแก่ฝ่ายบริหาร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วมกันของความเป็นเจ้าของและความผูกพันที่ปฏิบัติภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในแง่ของครูผู้นำ การเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ย่อมทำให้ครูเหล่านั้นมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้นำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน 3) มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดัน

แนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

3.3 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ Hart ;

Lieberman and Miller ; Barth

Hart (1995) Lieberman and Miller (1999) Barth (2001) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของครูนำไปสู่การมีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูจึงเกื้อหนุนต่อการพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอนและการเรียนรู้ โดยอาศัยรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน เน้นการที่ครูเก่าที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ เน้นการร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน 2) ครูที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ 3) เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

3.4 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ Conley

and Muncey

Conley and Muncey (1999) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ มีส่วนร่วมพัฒนาโดยมุ่งให้ครูทุกคนได้พัฒนาภาวะผู้นำผ่านภารกิจที่ครูปฏิบัติตามปกติ ด้วยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จากการที่ครูร่วมกันทำงานเป็นทีมกับครูคนอื่นในการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติการเรียนการสอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนความก้าวหน้าของผู้เรียน ตัวอย่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครูที่ใช้กันแพร่หลายในประเทศตะวันตก คือโครงการความร่วมมือระหว่างคณะศึกษาศาสตร์กับโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเป็นนักวิชาชีพของครูทุกคน ในลักษณะความร่วมมือแบบเท่าเทียมกัน (collaborative partnerships) ใช้ยุทธวิธีพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับครูทั้งโรงเรียนแบบต่อเนื่อง ประสานไปกับการกิจตามปกติที่ครูปฏิบัติในโรงเรียนภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) เสริมสร้างการเป็นนักวิชาชีพให้ครูทุกคน

3.5 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ Acker

– Hocever and Touchton

Acker – Hocever and Touchton (1999) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู มักใช้มิติด้านการสร้างสัมพันธภาพและมิติด้านความช่วยเหลือสนับสนุนและความร่วมมือ ครูผู้นำจะมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายของการปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียน ของตนและปฏิบัติงานในชุมชนได้ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) ครูร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน

3.6 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ Barth

Barth (2001) ให้แนวคิดในการมีส่วนร่วมพัฒนาของครูที่มีภาวะผู้นำว่า 1) ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือร่วมรับผิดชอบในการกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย ในแง่ครูผู้สอน ถ้าครูมีภาวะผู้นำยอมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นทีมผู้สอน(teaching staff) ที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการเรียนการสอนแบบมีอาชีพและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่นภายใต้นโยบายของสถานศึกษา 2) การเป็นตัวแบบของครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วม และการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติการกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะที่ครูกำลังเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด จากเพื่อนครูหรือครูผู้นำ ตัวนักเรียนเองย่อมมีโอกาสได้สังเกตแบบของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำของครู ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1)มีการทำงานเป็นทีม 2) ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงานของครู 3) มีการสื่อสารแบบเปิด

3.7 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ

(Bossert, 1988; MacNeill, Cavanagh, and Silcox, 2003

Bossert (1988) MacNeill, Cavanagh, and Silcox, (2003) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ มีส่วนร่วมพัฒนาว่า ผู้บริหารและครูจึงต้องรู้โครงสร้างของชุมชนภายในโรงเรียนและชุมชนภายนอกและต้องสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน กับชุมชนร่วมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) มีการสร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง 2) ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

3.8 องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามทัศนะของ เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้เสนอแนวคิดของ มีส่วนร่วมพัฒนา ประกอบด้วย 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) 3) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders) 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) และ 7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของ มีส่วนร่วมในการพัฒนา จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 8 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 4) มีการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. มีการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีการทำงานเป็นทีม 2) มีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน

3. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน 3) ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 4) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน 5) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ครูที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ 2) เสริมสร้างการเป็นนักวิชาชีพให้ครูทุกคน 3) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

5. มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ครูร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน 2) สร้างความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 7 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	Yuki (1998)	Weiss, Cambone* (1992)	Hart (1995) *	Conley and Muncey (1999)	Acker – Hovever* (1999)	Barth (2001)	Bossert (1988)*	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	รวม
1.มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน	✓	✓		✓			✓	✓	5
2.มีการทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓	✓		✓	5
3.มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน	✓		✓	✓	✓			✓	5
4.ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู			✓	✓				✓	3
5.ครูร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน					✓		✓		2
6. มีแรงจูงใจในการทำงานสูง	✓								1
7.ความรู้ความสามารถถูกนำมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	✓								1
8.ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน		✓							1
9.มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ		✓							1
10.เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน			✓						1
11. ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงานของครู						✓			1

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	Yuki (1998)	Weiss, Cambone* (1992)	Hart (1995) *	Conley and Muncey (1999)	Acker – Hocever* (1999)	Barth (2001)	Bossert (1988)*	เกียรติศักดิ์	เจริญวงศ์ศักดิ์	รวม
12. มีการสื่อสารแบบเปิด						✓				1
13. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย								✓		1
14. ได้รับการกระตุ้นทางความคิดให้เกิดความพยายามและความร่วมมือกัน	✓									1
15. การรับรู้มุมมองร่วมกัน								✓		1
16. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน								✓		1
รวม	6	3	3	4	3	3	2	7		31

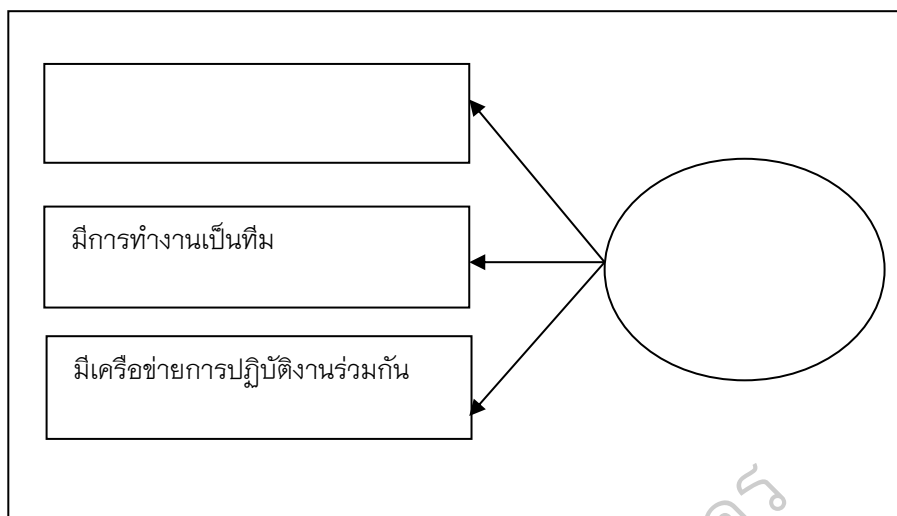
จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 16 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 มีการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 3 มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังภาพประกอบที่ 5



ภาพประกอบที่ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

จากภาพประกอบที่ 5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.10 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน

Senge (1990) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ว่า วิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคน เป็นพลังขับเคลื่อนในภารกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตน (personal vision) ขึ้นมาก่อนจากคุณค่าส่วนบุคคล ความหวังใฝ่ ให้ความสำคัญกับสิ่งใดจากการคิดได้ คิดเป็น จากนั้นก็ขยายฝัน คิดดั่งๆ แบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ เข้าใจ เห็นคล้อยตามด้วยการสื่อสาร โน้มน้าวหรือดั่งที่เรียกกันว่า “walk the talk” ทำให้คำพูดหรือภาพนั้นเดินได้ กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ที่มีการแบ่งปันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์การ โน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้ภาพวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา (turn vision into action) ในลักษณะของปฏิบัติการในเชิงรุก (proaction) มิใช่รอหรือตามแก้ไข (reaction) วิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล

คุณค่าภายนอกคือให้ทราบกันโดยทั่วไปว่า เรามุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์กร ความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด คุณค่าภายในคือมีส่วนร่วมสร้างแรงดลบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกลักษณ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่บุคลากร ต่อทีม ต่อองค์กร ต่อหน้าที่ ผลักดันให้เกิดเป็นความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อความดีกว่า ความกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร จะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ที่เปรียบเสมือนทางเสื่อของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายไปในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย Senge (1990) เห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมนี้เป็นการสร้างความคิดที่ใช้ปกครอง (governing ideas) ซึ่งนำองค์กรว่าองค์กรคิดอย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจ และยึดถือคุณค่าใด วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือ นอกจากนี้ Senge (1990) เชื่อว่า หากใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง ก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้การเติบโตได้ คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา แต่หากความคิดนั้นมีความกลัวเป็นพื้นฐานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกลิ้นหวัง เป็นไปไม่ได้ ไม่มีอำนาจ ไม่สนใจใฝ่ดี ทำให้องค์การมีอายุขัยที่สั้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมนี้ต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนให้มีชีวิตยืนยาว ผู้คนเข้าใจชัดเจน มีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์บังเกิด มีการสื่อสาร มีความรู้สึกผูกพัน มีความตื่นตัวอยากเห็น Senge (1990) เห็นว่า การคิดในเชิงระบบจะมีส่วนสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมให้เป็นจริงได้ โดยอาศัยกระบวนการของการสืบค้นและการคิดใคร่ครวญของแบบแผนความคิด(Mental Models) เข้าร่วมด้วย ทำให้เขาเชื่อมั่นได้ว่าตนมีส่วนร่วมสร้างอนาคตเช่นนั้นให้เป็นจริงได้

ส่วน ธนา ประมุขกุล (2544) กล่าวถึง มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกันว่า หมายถึงการที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง ความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็เริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าจะต้องเสียเวลามากกับความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดแม้จะไม่ซ้อนทับกันแบบสนิท

จนเป็นภาพเดียวกัน แต่อย่างน้อยก็ควรสอดรับวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)

ขณะที่ สมจิตต์ บัวเทศ (ม.ป.ป.) กล่าวถึง มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา
ร่วมกันว่า เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยืดยาวของสมาชิกในองค์การเพื่อ
พัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้ง
องค์การ สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมของ
องค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความ
เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ยังเป็นการสื่อสารภายในองค์การ
ลักษณะหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การหรือหน่วยงาน เกิดการรับรู้และเข้าใจ
วัตถุประสงค์ขององค์การ (Organization Purpose) รวมทั้งสภาพที่พึงประสงค์ขององค์การ
ในอนาคตด้วย การแสดงความประสงค์เป็นการบอกให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับรู้ว่า
ควรทำงานอย่างไร ซึ่งความรู้ตัวเช่นนี้จะมีผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมการทำงาน
ของบุคลากรในองค์การโดยตรง การแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังทำหน้าที่ช่วยการ
บริหารงานได้อีก 4 ประการได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) วิสัยทัศน์ช่วย
ให้บุคลากรในองค์การได้เข้าใจว่าองค์การของตนอยู่ไปเพื่ออะไร และเมื่อศึกษาให้ลึกลงไป
จะพบว่า วิสัยทัศน์สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในส่วนที่เป็นเรื่อง
ความต้องการทางจิตใจได้หลายประการ ถ้าบุคลากรได้แสดงพฤติกรรมการทำงานตาม
วัตถุประสงค์ขององค์การได้แล้ว เขาจะรู้ทันทีว่าเขาได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่า และมีประโยชน์
ตลอดจนรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งมีคุณค่าสูง ถ้า
องค์การไม่มีวิสัยทัศน์บุคลากรจะรู้สึกว่างเฉยเพราะไม่ทราบว่าการทำงานของเขามีผล
อย่างไร สำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือไม่ และมีคุณค่าเพียงใด องค์การที่
สื่อสารความมุ่งหมายให้บุคลากรทราบเสมอ อาจจะบอกโดยระบุเป็นภารกิจ(Mission)
หรือสร้างเป็นค่านิยม โดยอาศัยสร้างผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้ความสำคัญในการ
สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีการให้รางวัลแก่
บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จต่อตนเอง
และหน่วยงานของตน ฯลฯ เป็นต้น องค์การเหล่านี้มักจะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงกว่า
องค์การที่ไม่ได้ทำอย่างนี้ ทั้งนี้เพราะว่ากิจกรรมดังกล่าวได้สื่อสารให้รู้ว่า เขาทำงานบรรลุ
ความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การแล้ว เขาเป็นคนที่ประสบความสำเร็จ เขาเป็น
คนสำคัญเขามีคุณค่า ความรู้สึกเช่นนี้จะกลายเป็นแรงบันดาลใจสำหรับการทำงานครั้ง

ต่อไปของเขาทำให้เขามั่นใจว่าเขาได้เดินทางมาถูกทางแล้ว 2) การควบคุมที่มองไม่เห็น (Unobtrusive Control) มีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารมักจะไม่อยู่ในบริเวณที่จะติดต่อได้ จึงมีบ่อยครั้งที่บุคลากรระดับล่างลงมาต้องตัดสินใจเอง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ การตัดสินใจที่จะทำอะไรก็ตามในการทำงานของบุคลากรในองค์การจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถ้าหากเขารู้ทิศทางในการตัดสินใจ และทิศทางนี้คือ วิสัยทัศน์ร่วม นั่นเอง แม้ว่าผู้บริหารจะอยู่ดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถพบได้ง่าย แต่ก็อาจไม่ใช่วิถีบริหารที่ดี เพราะลูกน้องจำนวนไม่น้อยที่ไม่ชอบ เนื่องจากอาจจะเกิดความรู้สึกว่า ขาดความเป็นอิสระ ถูกควบคุมจนกระดิกตัวไม่ได้ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านขึ้นมาภายในใจ แต่ถ้ามีทิศทางให้เขาตัดสินใจได้เอง การตัดสินใจด้วยตนเองจะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำเอง ไม่มีใครมาควบคุม ได้รับอิสระในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงเขาถูกควบคุมโดยทิศทางที่องค์การสร้างขึ้นมาก็เป็น วิสัยทัศน์ร่วมนั่นเอง การควบคุมเพียงแต่ย้ายที่จากผู้บริหารไปยังวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการควบคุมที่ไม่ได้มองว่า เป็นการควบคุม เพราะเขาไม่เห็นผู้ควบคุม (Controller) กล่าวได้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งที่ใช้แทนคำสั่งและการควบคุมอย่างใกล้ชิดได้ และสามารถนำทางให้การตัดสินใจทำ หรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายขององค์การ และเพิ่มผลิตผล (Productivity) ขององค์การได้ 3) การเน้นจุดสนใจ (Focus) ถ้าจะเปรียบไปแล้ววิสัยทัศน์เหมือนกระจกรวมแสงที่รวมพลังงานความร้อนในแสงเข้าเป็นจุดเดียวกัน แต่วิสัยทัศน์รวมพลังและความแข็งแกร่งของบุคลากรในองค์การไปลงที่จุดเดียวกันคือความมุ่งหมายขององค์การ หมายความว่ากิจกรรมใดก็ตามที่มันทำให้การทำงานไม่ตรงทิศทางจะได้รับการปฏิเสธ ทุกอย่างต้องมุ่งไปสู่จุดเดียวกันหมด 4) บูรณาการ (Integration) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการร่วมพลังร่วมแรงจากทุกฝ่ายซึ่งมีผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในองค์การ ในแง่ที่วิสัยทัศน์ทำให้งานส่วนต่างๆ ได้ตระหนักว่าเป้าหมายในการทำงานเฉพาะส่วนงานของตน เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเป้าหมายรวมขององค์การ ซึ่งเกิดจากความสอดคล้องกันของเป้าหมายจากส่วนงานทุกส่วนภายในองค์การ "องค์การที่ไม่มีวิสัยทัศน์ร่วมมีแนวโน้มที่จะต้องผจญกับปัญหาการต่อสู้กันเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อแย่งชิงอิทธิพลและทรัพยากรในองค์การ"ไปในทิศทางเดียวกัน (วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ, ม.ป.ป.)

สำหรับ มณนิภา ชูติบุตร(ม.ป.ป.) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ จะต้องดึงครู บุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยรับบริการเข้าร่วมระดมสมอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การกำหนด

วิสัยทัศน์ลักษณะนี้จะส่งผลถึงแนวทางปฏิบัติของบุคคลทุกระดับในสถานศึกษา ทุกคนจะเห็นคล้อยตามและให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนทุกกิจกรรมในสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น และทุ่มเท

ขณะที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ม.ป.ป.) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม ว่าหมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคิดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า “มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน” หมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์การโดยที่สมาชิกในองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและทุกคนเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจ มีเป้าหมายเดียวกัน ทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลังและมีความเป็นเอกภาพ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริงโดยสมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ 3) มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ 4) พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

2.11 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มีการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวคิด ทักษะคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2538 อ้างถึง ในทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) นอกจากนี้ได้มีบุคคลหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การทำงานเป็นทีม” ไว้ ดังนี้ เมธี ปิยะคุณ (2549) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานต่างก็ได้รับความพอใจ และ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน (ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม , 2552) วิภาพร มาพบสุข (2543) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าเป็น “การที่บุคคลมากกว่า 1 คนมารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน และมีปฏิริยาและการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย” ส่วน ปริญญา ดันสกุล (2547) กล่าวว่า “การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มาวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน” ขณะที่ Baron & Byrne (20007) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ว่า “เป็นการทำงานร่วมของคน 2 คนขึ้นไป ซึ่งแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน ต่างมีอิทธิพลต่อกัน และตระหนักในการเป็นสมาชิกกลุ่ม” สเปคเตอร์ (Spector, 2006) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Team Work) ว่า “เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับการงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมายแต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตน และทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว” การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ที่มนุษย์ค้นพบว่าช่วยพัฒนาคนและพัฒนางานถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น และเพิ่มแรงจูงใจให้คนทำงานได้

อย่างมาก” (DeLamater & Myers, 2007) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จากแนวคิดดังกล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการทำงานเป็นกลุ่มประเภทหนึ่งที่สมาชิกทุกคนของทีมงานจะมีบทบาทเฉพาะของตน บทบาทต้องประสานกันและมีผลต่อกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ความสำเร็จของงานนั้น ซึ่งจากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าหัวใจสำคัญของความสำเร็จของทีมงานนั้นอยู่ที่ตัวสมาชิกทุกคน ซึ่งต้องถือว่าสำคัญเท่าเทียมกันหากคนใดคนหนึ่งแสดงบทบาทไม่ถูกต้องหรือติดขัดอย่างไรก็จะมีผลต่อการทำงานของผู้อื่นหรือผลต่องานโดยรวม

McGregor (1960) เป็นนักวิชาการคนแรกที่ได้นำเสนอลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ *The Human Side of Enterprise* มีดังนี้ 1) ทุกคนช่วยกันทำงานมีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง 2) ทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจัง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีความผูกพันในอันที่จะผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย 4) สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันทุกเรื่องอย่างตั้งใจ 5) แม้มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันอยู่เสมอ แต่ทีมงานก็คุ้นเคยและสบายใจกับสภาพเหล่านี้ พร้อมทั้งจะเผชิญความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยไม่แสดงอาการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 6) บรรยากาศส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่ยินยอมให้มีการเผด็จการของคนกลุ่มน้อย 7) การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน (Consensus) และเต็มในที่ปฏิบัติตาม 8) การวิพากษ์วิจารณ์กระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจและมุ่งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ร่วมกัน 9) สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน 10) เมื่อมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างจริงจัง 11) หัวหน้าทีมจะไม่ใช้อำนาจครอบงำกลุ่มและทุกคนยอมรับบทบาทของผู้นำ 12) ทีมงานจะตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะมีการตรวจสอบเป็นระยะว่างงานดำเนินไปได้ดีเพียงใด ส่วนปริญญา ตันสกุล (2547) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันนั้น ทีมงานจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

- 1) มีวัตถุประสงค์ในการอยู่ร่วมกันเดียวกัน 2) ต้องทำงานนั้นโดยมีเป้าหมายเดียวกัน
- 3) ต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 4) ต้องถือกฎกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน 5) ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน 6) ต้องมีผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมคนเดียวกัน 7) ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวร่วมกัน

ทิตินา แชมมณี (2537 อ้างถึงใน สุภาพร อัคราวัฒนา , 2541)

ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลที่ทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานเดียวกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 3) มีการติดต่อสื่อสารในทีมงาน ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกันและทำงานด้วยกันได้ 4) มีการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5) มีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่สมาชิกในทีมงานอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรม ของการทำงานเป็นทีมไว้ในคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2553) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรมของแต่ละตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับบุคคล/กลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่างๆ

4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

5) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน (2) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “มีการทำงานเป็นทีม” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) วางแผนและดำเนินงาน ร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ 3) มีการติดต่อสื่อสารกัน 4) ร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จ 5) การตัดสินใจที่สมาชิกปฏิบัติตาม

2.12 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 เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ 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 กลุ่มของคนหรือองค์กร

ที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมายนี้ สารสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น “เครือข่าย” คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้าง ของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื้อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ประเด็นสำคัญของนิยาม ดังกล่าวคือ 1) ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ 2) กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 3) การเป็นสมาชิก เครือข่ายต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้นๆ (ความรู้การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการ, ม.ป.ป.) จากความหมายของ “เครือข่าย” ดังกล่าวสรุปความหมายของ “ เครือข่าย ” หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน

เครือข่ายจะเกิดขึ้นเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ กลุ่มบุคคลหรือองค์กรนั้น โดย 1) เกิดเองตามธรรมชาติ มนุษย์เมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามหาทางรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อความอยู่รอด เพื่อหาผู้ที่ช่วยเหลือตนเองให้ได้โดยอาจรวมตัวกันกับญาติมิตรเพื่อนฝูง จากกลุ่มที่มีความคิดเหมือนกัน หรือประสบปัญหาในเรื่องเดียวกัน 2) เกิดจากการจัดตั้งขึ้นเอง เมื่อเกิดความพร้อมและความต้องการของผู้นำที่จะจัดตั้งเครือข่ายเอง เพื่อให้การทำงานในเรื่องนั้นๆ เป็นระบบ ให้มีการประสานงานในการช่วยเหลือกัน ในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถทำได้ผลดีพอ หรือทำได้ไม่ทั่วถึง เครือข่ายแบบนี้บางครั้งอาจเกิดจากความพร้อม และความต้องการภายในองค์กรเอง หรือจากการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ด้วยเหตุนี้ จะเห็นได้ว่า เครือข่ายจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อผู้ที่

จะมาร่วมเครือข่ายนั้น ได้รับในสิ่งที่สามารถจะแก้ปัญหาของตนเองได้ หรือสนองความต้องการของตนเองได้ เหตุนี้ หัวใจสำคัญของการจัดตั้งเครือข่าย ก็คือ “จะต้องทำให้สมาชิก เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองหรือหน่วยงานจะได้รับ จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายนั้นๆ ซึ่งไม่สามารถจะหาได้ หากไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก”

ในการรวมตัวกันเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร 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 มิใช่เป็นการผลักภาระในเรื่องนั้นไปให้หน่วยงานอื่น (หรือสมาชิก) แต่เป็นการประสานความร่วมมือ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้มีแนวทางในการปฏิบัติในทางเดียวกัน ที่สำคัญคือให้งานนั้นๆ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดแก่ผู้มาใช้บริการขององค์กรเครือข่ายนั้นๆ สำหรับการสื่อสารกับสมาชิกนั้น อาจจะมีการจัดทำจดหมายข่าว วารสาร สำหรับ เครือข่ายนั้นๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการรายงานความเคลื่อนไหว ข่าวสาร ความคืบหน้าการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบ หรือประสานความร่วมมือ เป็นต้น 3) มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ 4) มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การจะเชื่อมโยงเครือข่าย จะกระทำก็ต่อเมื่อ มีปัญหา หรือต้องการความสนับสนุนต่างๆ เกิดขึ้นร่วมกันในองค์กรเครือข่าย โดยอาจจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กร/หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน หรือกับเครือข่ายอื่นๆ ที่มีอยู่ ที่คิดว่าจะให้ความช่วยเหลือได้ หรือประสานความร่วมมือ หรือขอรับการสนับสนุนต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาาร่วมของเครือข่าย เช่น งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการขององค์กรเครือข่ายที่ตั้งไว้ นั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 5) สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมรับผิดชอบ และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย 6) มีการพัฒนาและ

ขยายเครือข่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จาก การประเมินผลการทำงานหรือการให้บริการของแม่ข่ายหรือการมาใช้บริการของลูกค้า เพื่อหาแนวทางดำเนินการขึ้นใหม่

สำหรับในด้านการวัดหรือประเมินผลสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายว่าจะ มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ผู้ดำเนินการจะต้องพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว มากกว่าเพียงหวังผลในระยะสั้นๆ หรือเพียงชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งในการวัดประเมินผลนั้น อาจจะต้องใช้การพิจารณาทั้งระบบ หรือดูทั้งองค์รวม มากกว่าที่จะดูแต่เฉพาะกิจกรรมที่ เกิดขึ้นเท่านั้นในการจัดตั้งเป็นองค์กรเครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่งนั้น หากผู้ดำเนินการจัดตั้ง เครือข่าย สามารถกระทำได้ ตามหลักการได้ครบทุกองค์ประกอบของการจัดตั้งองค์กร เครือข่ายแล้ว เชื่อได้ว่าจะทำให้องค์กรเครือข่ายนั้นๆ มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้น การที่จะให้ครบองค์ประกอบทุกอย่างนั้น อาจเป็นไปได้ยาก ก็ต้องใช้ดุลยพินิจ พิจารณาตามความเหมาะสมว่า เครือข่ายนั้น แม้ไม่ครบตาม องค์ประกอบของเครือข่ายที่กำหนดก็ตาม แต่ก็สามารถทำให้เกิดการทำงาน การติดต่อ ประสานงานอย่างเป็นระบบเครือข่ายได้ตามวัตถุประสงค์ และสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรมของเครือข่าย ก็จะได้ว่าประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งแล้ว เพราะเราจะมุ่งยึดถึงผลลัพธ์ของงานที่ได้รับหรือที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ มากกว่าดูที่ กระบวนการที่ใช้ กระบวนการนั้นก็ตาม การที่องค์กรเครือข่ายจะเกิดความยั่งยืนได้หรือไม่ นั้น ก็ต้องคิดกันต่ออีกเรื่องหนึ่ง เนื่องจากเป็นหลักการสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงของการจัด องค์กรตั้งเครือข่ายเช่นกัน นอกจากนั้นแล้ว การที่จะประเมินว่าองค์กรเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้น นั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับการประเมินผลในระยะยาวด้วย (สมชัย จิรโรจน์วัฒน์, ม.ป.ป.)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “มีเครือข่าย การปฏิบัติงานร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการทำกิจกรรมของเครือข่ายร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ มีเครือข่ายใน การปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) วางแผนการดำเนินกิจกรรมสนองความต้องการ ของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 3) แลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ 4) ขอรับการสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหา

ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 5) ร่วมรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 6) พัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ๆ

ตาราง 8 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน	พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริงโดยสมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันโดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน	1) ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ 3) มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ 4) พัฒnavิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ
2. มีการทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีการวางแผนการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน	1) วางแผนและดำเนินงานร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ 3) มีการติดต่อสื่อสารกัน 4) ร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จ 5) การตัดสินใจที่สมาชิกปฏิบัติตาม

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลัก เพื่อการวัด
3. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำกิจกรรมของเครือข่ายร่วมกัน	1) วางแผนการดำเนินกิจกรรมสนองความต้องการของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ 3) แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ 4) ขอรับการสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 5) ร่วมรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 6) พัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ๆ

4. องค์ประกอบของ “การพัฒนานักเรียน”

การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มาพัฒนานักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งมีความสำคัญมากในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

4.1 องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ตามทัศนะของ Bossert

Bossert (1988) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการของครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด และติดตาม

ความก้าวหน้าของนักเรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียน บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด 3) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

4.2 องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ตามทัศนะของ Marsh

Marsh (1997) ให้ทัศนะการพัฒนานักเรียนว่า ผู้นำทางวิชาการ ต้องมีการพัฒนานักเรียนโดยการกำหนดความคาดหวังไว้สูง สำหรับการเรียนรู้ของ นักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน และติดตามนักเรียนอีกด้วย ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าว สามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูง สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับพฤติกรรมของ นักเรียน 3) การติดตามนักเรียน

4.3 องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ตามทัศนะของ McEwan

McEwan (1998) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนต้องตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเองตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่ง เนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ครูต้องเร่งเนื้อหา 3) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน 4) มีการตั้งความคาดหวังต่อการ ปฏิบัติงานไว้สูง

4.4 องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ตามทัศนะของ Leithwood, Jantzi and Steinbach

Leithwood, Jantzi and Steinbach. (1999) กล่าวถึงภาวะผู้นำทาง วิชาการ (instructional leadership) เป็นความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครู ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน และมุ่งเน้นที่ พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูต้องมีภาวะผู้นำทาง วิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน และมุ่งสู่มาตรฐานต่อไป ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูต้องทำกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน 2) ครูต้องมีพฤติกรรมที่จะช่วย เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ครูมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน

4.5 องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ตามทัศนะของ Bartell; Cotton; Johnson & Asra; Short & Spencer.

Bartell, 1990; Cotton (2000); Johnson & Asra (1999); Short & Spencer, (1990) กล่าวว่า ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปอันเกี่ยวเนื่องกับนโยบาย โครงการ และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ครูอาจต้องการคำแนะนำในการแจกแบบสอบถาม การให้คะแนน การตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์ รวมถึงการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน และติดตามนักเรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ 2) ครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง 3) ครูมีการตีความจากข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 5) การใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน 6) การติดตามนักเรียน

4.6 องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ตามทัศนะของ Hoy and Hoy

Hoy and Hoy (2003) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนเป็นเพราะครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานการตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลมากขึ้นและเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ครูต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ 3) ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ 4) การใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักเรียน จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 6 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่

นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางวิเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับพฤติกรรมของนักเรียน 4) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน 5) ครูต้องเร่งเนื้อหา 6) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน 7) การใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน 8) ครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 9) มีการตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

2. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) การติดตามนักเรียน 3) ครูต้องทำกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน 4) ครูต้องมีพฤติกรรมที่จะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน 5) การติดตามนักเรียน 6) การใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด 2) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ครูมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน 4) ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ 5) ครูมีความดีความจากข้อมูล 6) การวิเคราะห์ข้อมูล 7) ครูต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ 8) ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

4. ครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางผลการวิเคราะห์ 8 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน	Bossert (1988)	Marsh (1997)	McEwan (1998)	Leithwood, Jantzi and Steinbach. (1999)	Bartell, 1990; Cotton ^๑	Hoy and Hoy (2003)	รวม
1. การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	5
2. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	5
3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	5
4. ครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง					✓		1
รวม	3	2	1	3	4	3	16

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบการพัฒนานักเรียน 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

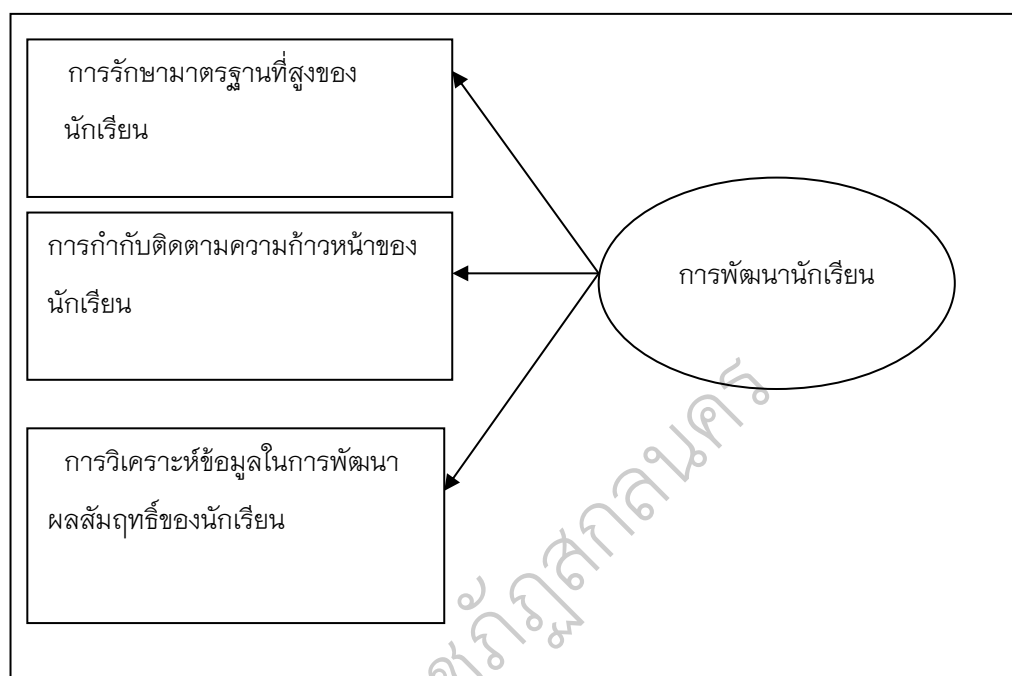
องค์ประกอบที่ 1 การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ดังภาพประกอบที่ 6

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถสร้างโมเดลการวัด องค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ดังภาพประกอบที่ 6



ภาพประกอบที่ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน

จากภาพประกอบที่ 6 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.13 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ 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 Poglinco, 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 โดยที่ มีความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบภายนอกการควบคุมของโรงเรียน จึงตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับนักเรียนทุกคน พัฒนาให้ครูมีระดับผลการสอนที่ดีในด้านพื้นฐานการอ่านและด้านทักษะคณิตศาสตร์ และให้เวลาแก่นักเรียนเพื่อเรียนรู้การอ่านและคณิตศาสตร์มากขึ้น (Brookover & Lezotte, 1979)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ ส่งเสริมจัดโครงการกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัดการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ทำให้นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 2) ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ 3) ส่งเสริม จัดโครงการกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน 4) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.14 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การกำกับติดตาม

ความก้าวหน้าของนักเรียน

Leithwood, Jantzi and Steinbach, 1999 กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ(instructional leadership) ว่า หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Leithwood, 2006) และต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่า ตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ครูยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมียุทธศาสตร์หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ครูไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความและการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการรับทราบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ และดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อน ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ พร้อมทั้งประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด “การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน” ประกอบด้วย 1) รับทราบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ 2) ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อน 3) ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ 4) ประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น

2.15 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ครูควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปอันเกี่ยวเนื่องกับนโยบาย โครงการ และการ

พัฒนาวิชาชีพของครู ครูอาจต้องการคำแนะนำในการแจกแบบสอบถาม การให้คะแนน การตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์ รวมถึงการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่า ครูได้รับคำแนะนำตามที่ต้องการ (Bartell, 1990; Cotton, 2000; Johnson & Asra, 1999; Short & Spencer, 1990) เพราะครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Hoy and Hoy, 2003) เน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (King, 2002) การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยครูให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตรครูสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลก็สามารถช่วยครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มนักเรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของนักเรียนได้ (US Dept of Ed, 2005; Lashway, 2002) ช่วยทำให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจที่มั่นคงและถูกต้อง

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด “การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน” ประกอบด้วย 1) รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน 2) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองทราบ 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนานักเรียน สรุปเป็น นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลัก เพื่อการวัด
1.การรักษา มาตรฐานที่สูง ของนักเรียน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ทำให้นักเรียนทุกคน อ่านออกเขียนได้ทำให้นักเรียนทุกคนมีพื้นฐาน วิชาคณิตศาสตร์ ส่งเสริมจัดโครงการ กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับ นักเรียนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน	1) ทำให้นักเรียนทุกคนอ่าน ออกเขียนได้ 2) ทำให้นักเรียนทุกคนมี พื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ 3) ส่งเสริม จัดโครงการ กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักเรียน 4) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน
2. การกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้า ของนักเรียน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีการรับทราบ ความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ และ ดำเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อน ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ พร้อมทั้ง ประสานงานและดูแลการสอนของครูมากขึ้น	1) รับทราบความก้าวหน้า ของนักเรียนอยู่เสมอ 2) ดำเนินการพัฒนา นักเรียนที่เรียนอ่อน 3) ปรับปรุงงานการสอนอยู่ เสมอ 4) ประสานงานและดูแล การสอนของครูมากขึ้น

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลัก เพื่อการวัด
3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ	1) รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน 2) ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครองทราบ 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

5. องค์ประกอบของ “การเป็นผู้จัดการแก้ไขปัญหา”

5.1 องค์ประกอบ การเป็นผู้จัดการแก้ไขปัญหา ตามทัศนะของ

Robbins & Coulter

Robbins & Coulter (2003) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้จัดการแก้ไขปัญหา เป็นการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด หรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน (taking managerial action to correct deviations or inadequate standards) ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และการนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้จัดการแก้ไขปัญหา ได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 2) การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 3) การนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป

5.2 องค์ประกอบการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา ตามทัศนะของ

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006, p. 621) ได้กล่าวว่า ลักษณะและภาระหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนรู้การสอน และการเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ พร้อมทั้งเข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาก็ได้ดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ 2) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

5.3 องค์ประกอบการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา ตามทัศนะของ

Leithwood and Duke

Leithwood and Duke (1999, p. 258) ให้กล่าวถึงการเป็นผู้นำการแก้ไข ปัญหา โดยครูต้องเป็นผู้นำการบริหารจัดการปัญหาต่างๆ และเป็นผู้นำการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการแก้ไข ปัญหา ได้ดังนี้ 1) ผู้นำการบริหารจัดการปัญหาต่างๆ 2) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

5.4 องค์ประกอบการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา ตามทัศนะของ Sherrill

Sherrill (1999, p. 85) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาก็ได้ โดยครู ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการแก้ไขปัญหา และสามารถชี้แนะผู้ร่วมงาน และเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าว สามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาก็ได้ดังนี้ 1) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการแก้ไขปัญหา 2) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิด แบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

5.5 องค์ประกอบ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา ตามทัศนะของ

ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง

(ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง, 2554, หน้า 15) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาก็ได้ มีการคิดแบบไตร่ตรองในการแก้ปัญหา ขจัดความขัดแย้งและมีการ รายงานผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานของงานหรือเป้าหมายที่ กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่า ผลการปฏิบัติงานจริงแตกต่างจากมาตรฐานที่

กำหนดไว้อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาคือได้ดังนี้ 1) รายงานผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานของงานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า 2) มีการคิดแบบไตร่ตรองในการแก้ปัญหา 3) มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

5.6 องค์ประกอบ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหามาตามทัศนะของ

จอมพงศ์ มงคลวนิช

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 102) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาคือ ต้องมีการค้นหาตนเองในการแก้ปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งการแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้บุคลากรมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาคือได้ดังนี้ 1) ต้องมีการค้นหาตนเองในการแก้ปัญหาต่างๆ 2) การแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง 3) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 4) ปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบย่อยของ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหามาจากทัศนะและจากผลการศึกษารายงานของนักวิชาการ 6 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางวิเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อขององค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. **ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง** มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน 2) ผู้นำการบริหารจัดการปัญหาต่างๆ 3) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการแก้ไขปัญหาคือ 4) จัดความขัดแย้ง 5) การแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง

2. **คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา** มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 2) การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 3) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

- 4) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง
5) มีการคิดแบบไตร่ตรองในการแก้ปัญหา 6) ต้องมีการค้นหาตนเองในการแก้ปัญหาต่างๆ

3. การปรับปรุงให้ดีขึ้น มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มี

องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป 2) การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 3) ปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

4. การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางผลการวิเคราะห์ 10 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำการแก้ไข้ปัญหา

องค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำการแก้ไข้ปัญหา	Robbins & Coulter (2003)	Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006)	Leithwood and Duke (1999)	Sherrill (1999)	(ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	รวม
1. ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง		✓	✓	✓	✓	✓	5
2. คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา	✓		✓	✓	✓	✓	5
3. การปรับปรุงให้ดีขึ้น	✓				✓	✓	3
4. การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ		✓					1
รวม	2	2	2	2	3	3	14

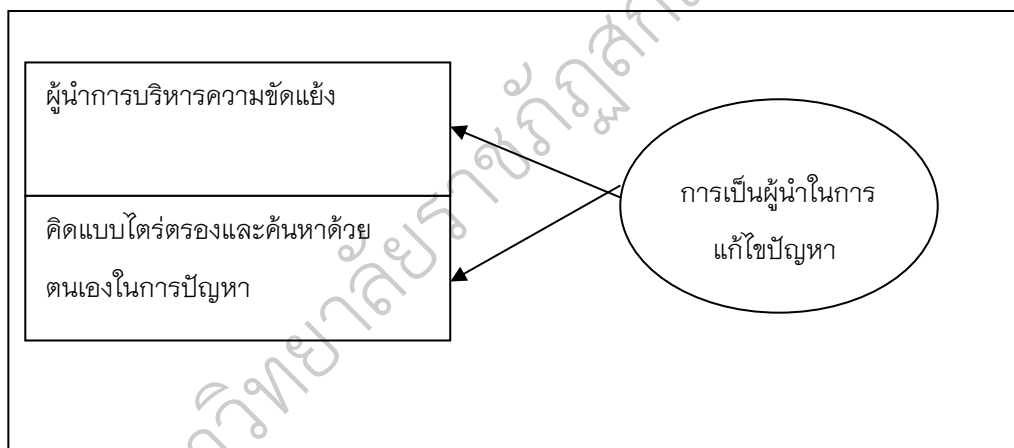
จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง

องค์ประกอบที่ 2 คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการ

แก้ปัญหา

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา ดังภาพประกอบที่ 7



ภาพประกอบที่ 7 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา

จากภาพประกอบที่ 7 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง 2) คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการปัญหา

2.16 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ของ ผู้นำการบริหารความ

ขัดแย้ง

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

นอกจากนี้รายงานผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานของงานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่า ผลการปฏิบัติงานจริงแตกต่างจากมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง, 2554, หน้า 15) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้บุคลากรมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือพัฒนาสภาพการเป็นพนักงานขององค์การในที่สุด (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 102) ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “ผู้นำการบริหารความขัดแย้ง” ประกอบด้วย 1) ครูสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 2) ครูเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3) ครูเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ

2.16 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด ของ การคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา

การคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แก้ปัญหาโดยการคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง และครูควรแสดงความสามารถในการแนะแนวแบบคลินิก พร้อมทั้งการสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง Sherrill (1999, p. 85) และครูเป็นผู้นำการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Leithwood and Duke, 1999, p. 258) ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “การคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา” ประกอบด้วย 1) ครูแก้ปัญหาโดยการคิดอย่างรอบครอบ 2) ครูนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง

ตาราง 12 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการการเป็นผู้นำในการ
แก้ไข้ปัญหา

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
ผู้นำการบริหาร ความขัดแย้ง	การที่ครูสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง การเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และครูเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ	1.ครูสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง 2.ครูเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 3.ครูเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ
คิดแบบ ไตร่ตรอง และค้นหาด้วย ตนเองในการ ปัญหา	คิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา เป็นพฤติกรรมแสดงออกของครูที่แก้ปัญหาโดยการคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง	1. ครูแก้ปัญหาโดยการคิดอย่างรอบครอบ 2.ครูนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบ (model) เป็นคำภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น รูปแบบ โมเดล ต้นแบบ ตึกตา แบบจำลอง แบบแผน วงจร แบบ ตัวแบบ เป็นต้น (อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน, 2541, หน้า 49) สำหรับความหมายของรูปแบบ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Kaplan (1964, p. 264 อ้างถึงใน อำนวยวิทย์ ชูวงศ์, 2525, หน้า 56)

กล่าวว่า รูปแบบ อาจเป็นแนวความคิด หรือแบบคณิตศาสตร์ก็ได้ บางครั้งรูปแบบมีความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี โดยเฉพาะถ้าเป็นแบบข้อเสนอ ทั้งรูปแบบและทฤษฎีต่างก็

เป็นการเลียนแบบหรือการย่อจากความเป็นจริงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็นจริงให้เข้าใจสาระสำคัญของความเป็นจริงง่ายขึ้น

Dennis (1973, p. 38) และ Absham (มปท, 264 อ้างถึงใน สุบรรณ พันธุ์วิเศษ และ ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์, 2522, หน้า 18) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงการย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความจริงของปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น และเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะของ ปรากฏการณ์นั้น รูปแบบ อาจมีชื่อเรียกต่างๆ กันออกไป เช่น การจำแนกประเภท (typology) กรอบแนวคิด (conceptual framework) การแยกเป็นชนิด (taxonomy) เป็นต้น นอกจากนี้ Dennis ยังระบุว่า รูปแบบ มีประโยชน์หลายประการ เช่น 1) ช่วยเสนอแนะแหล่งสมมุติฐานในการวิจัย 2) ช่วยในการสร้างทฤษฎีและ 3) ช่วยในการนำทฤษฎีมาใช้ สำหรับประโยชน์ในข้อที่ 3 นั้น Dennis อธิบายว่า ในบางครั้ง รูปแบบกับทฤษฎีมีความใกล้เคียงกันมากสำหรับความแตกต่างระหว่างทฤษฎีกับรูปแบบ อาจจะสามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎีคือรูปแบบที่ผ่านการทดสอบแล้ว

Forcese and Richer (1973, p. 38 อ้างถึงใน อำนวยวิทย์ ชูวงศ์. 2525, หน้า 56) กล่าวว่า รูปแบบสร้างขึ้นเพื่อทดสอบบางอย่างแต่ไม่มีความจำเป็นต้องมีโครงสร้างครบทั้งหมดรูปแบบประกอบด้วยสัญลักษณ์ของปรากฏการณ์มากกว่าวัตถุ รวมทั้งส่วนประกอบของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่มีการจัดระเบียบความคิดอันเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาการ ในบางกรณี รูปแบบอาจมีชื่อเรียกว่า การแบ่งแยกเป็นชนิด (taxonomy) กรอบความคิด (conceptual framework) หรือ การจำแนกประเภท (typology) โดยสิ่งเหล่านี้ทำหน้าที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างของปรากฏการณ์ นักวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ พยายามจัดระเบียบข้อเท็จจริงโดยอาศัยรูปแบบเนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตเห็นโลกได้ทั้งหมด ดังนั้น รูปแบบจึงเป็นผลสะท้อนลักษณะจำกัดบางอย่างของโลก รูปแบบมีคุณประโยชน์ในแง่ที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและเป็นส่วนประกอบของทฤษฎี การแปลความหมายการค้นพบจากประสบการณ์แห่งความเป็นจริง การพยากรณ์ และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์

Smith and others (1980, หน้า G3) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อ ปรากฏการณ์จริงให้เล็กลง เพื่อให้เข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์ หรือ พฤติกรรมต่างๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น รูปแบบไม่ใช่ข้อเท็จจริงแต่เป็นตัวแทนของความจริง หรือ ปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น

อำนาจวิทย์ ชูวงษ์ (2525, หน้า 56) กล่าวว่าในแง่ของการวิจัยนั้น รูปแบบมีคุณค่าในการวิจัย เพราะช่วยในการสร้างทฤษฎี และการนำทฤษฎีไปใช้ รูปแบบทำให้เกิดความชัดเจนในการอธิบาย ช่วยให้ทราบแหล่งสมมุติฐานที่ยังไม่ได้พิสูจน์ นอกจากนี้รูปแบบยังเป็นเครื่องกรองข้อเท็จจริง แสดงการเป็นตัวแทนความจริงที่ยังไม่สมบูรณ์ ช่วยให้ นักวิจัยคาดหวังกผลลัพธ์บางอย่าง หรืออาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีคือรูปแบบทดสอบ แล้ว นั่นเอง

Daft (1994, p. 20) กล่าวว่าคือ รูปแบบ หมายถึงตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้ อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์การ

อุทุมพร ทองอุไทย จามรมาน (2541, หน้า 78) กล่าวว่า โมเดล หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น โมเดลจึง น่าจะมีมากกว่า 1 มิติหลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องกันและกันในเชิง ความสัมพันธ์ หรือเชิงเหตุและผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2542, หน้า 9) กล่าวว่า รูปแบบ คือวิธีการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือ เรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้สื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หรือแผนผัง ต่อเนื่อง ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย โดยสามารถนำเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่าง กระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ดังนั้น “โมเดล” หรือ “รูปแบบ” จึงสามารถไปใช้ใน ลักษณะต่างๆ คือ 1) เป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ 2) เป็นตัวแทนที่ใช้เป็น แบบอย่าง 3) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ 4) เป็นแผนผังของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ การนำเสนอ รูปแบบมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) เป็นการถ่ายทอดในลักษณะเลียนแบบ หรือ แบบจากการเข้าใจ ตลอดจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์ใดๆ ออกมาเป็น โครงสร้างที่มีระบบระเบียบ ง่ายต่อการรับรู้ของบุคคลอื่น 2) ลักษณะของรูปแบบไม่ใช่การ บรรยายหรือการพรรณนาอย่างยืดยาว แต่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์ และหลักการของระบบ 3) ตัวรูปแบบเน้นเฉพาะส่วนสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ ตรงกันระหว่างผู้นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยได้โดยการนำเสนอเพียงครั้ง เดียว 4) ภาพลักษณ์ของรูปแบบ มุ่งการสื่อสารให้กระชับ รับรู้ภาพรวม ของความหมาย มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยๆ ได้ โดยการนำเสนอเพียงครั้งเดียว

3.2 ประเภทของรูปแบบ

Smith and others (1980, p. 461) จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น
ดังนี้

3.2.1 รูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) ได้แก่ รูปแบบคล้ายจริง (iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัด เลือผ้า เป็นต้น

3.2.2 รูปแบบเสมือนจริง (analog model) มีลักษณะคล้าย ปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้ ใกล้เคียงความจริงกว่า แบบแรก

3.2.3 รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (symbolic model) ได้แก่ 1) รูปแบบ ข้อความ (verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (qualitative model) รูปแบบแบบนี้ พบ มากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะ งาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968, p. 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การ มีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบ เพราะอย่างน้อยก็ เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประการอื่นต่อไป 2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (quantitative model) เช่น สมการ และ โปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

3.3 ข้อดีและข้อจำกัดของรูปแบบ

รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก ช่วยอธิบาย และพยากรณ์สิ่งต่างๆ แต่รูปแบบก็มีข้อจำกัด กล่าวคือ รูปแบบอาจไม่ สอดคล้องความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเรื่องจริง หรือของจริง นั้นเรื่องง่าย ๆ (oversimplification) เช่น ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างกระดูกของร่างกาย มนุษย์จำเป็นต้องตัดอวัยวะต่างๆ ออกไปมากเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าส่วนที่ขาดหายไปเป็น ส่วนที่มีความสำคัญรูปแบบนั้นก็อันตรายต่อผู้ใช้ เพราะอาจจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด อันตรายของการใช้รูปแบบยิ่งจะมีมากขึ้นหากรูปแบบนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริง ที่มีความซับซ้อนสูง เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคม และปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอ ข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาดแปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผลผิด เป็นต้น

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นักวิจัยควรระมัดระวัง (Bertalanffy, 1968, p. 200)

3.4 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ (personal performance process Program model) มีองค์ประกอบหลักในการดำเนินงาน 4 ประการที่ต้องพิจารณาและจัดการให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ได้แก่

3.4.1 บุคคล (personal) หมายถึง ความมีสมรรถนะ (competency) ของข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะ (trait) และพฤติกรรม (behavior) ในการปฏิบัติงาน

3.4.2 การปฏิบัติงาน (performance) หมายถึง กระบวนการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

3.4.3 กระบวนการ (process) หมายถึง การใช้วงจรการบริหารคุณภาพในการพัฒนาข้าราชการตามแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming's Circle) ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนา (plan) การปฏิบัติการพัฒนา (do) การตรวจสอบการพัฒนา (check) และการปฏิบัติการปรับแก้ (act) อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

3.4.4 โปรแกรม (program) หมายถึง หลักสูตรหรือ วิธีการ ในการพัฒนาข้าราชการตามการประเมินในมาตราที่ 4 อาทิ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (on the job training) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบนั้นซึ่งเป็นรูปแบบจำลองหรือแบบอย่าง que แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจหลักการและปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น รูปแบบมี 3 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเสมือนจริง และรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ และรูปแบบมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ บุคคล การปฏิบัติงาน กระบวนการ และโปรแกรม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาคำว่า “รูปแบบการพัฒนา” มาใช้ในความหมายของการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาครู โดยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดรูปแบบการพัฒนาที่ประกอบด้วย คำอธิบาย หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และการวัดผลประเมินผล

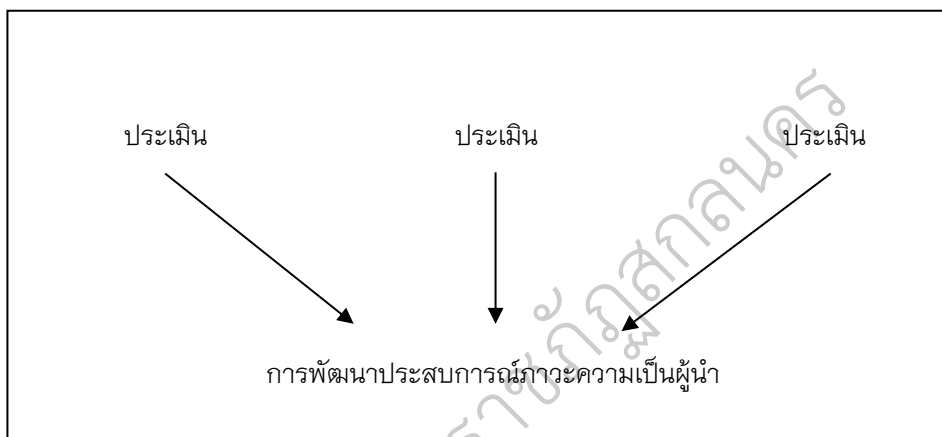
ตอนที่ 4 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในระดับผู้นำหรือผู้บริหาร ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิด กระบวนการ ขั้นตอนในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้
Dessler. (2002, p. 134 – 155), อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ. 2547 : 114) กล่าวถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง
 - 1.2 การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจในส่วนที่บุคลากรที่จำเป็นต้องมี
 - 1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา
2. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระของการพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง
3. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
4. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นหลักการ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่มีความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม
5. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผลเพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมจะพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้หรือไม่ ในด้านต่างๆ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาการเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้
Mc Cauley and Velsler. (1998, p. 4-8) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ในการ

ผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า
 หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะ
 ผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมี
 ประสิทธิผลมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้าย
 อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ที่เชื่อมโยงกัน
 เพื่อสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีพลัง ดังภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบที่ 8 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (การพัฒนาประสบการณ์
 ของภาวะความเป็นผู้นำ) (ที่มา : Mc Cauley and Velsler (1998, p. 6)

จากภาพประกอบที่ 8 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ในส่วนการพัฒนา
 ประสบการณ์ของภาวะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การประเมิน
 (Assessment) ความท้าทาย (Challenge) และการสนับสนุน (Support) มีส่วนช่วยให้
 ประสบการณ์ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การประเมิน (Assessment) มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้
 บุคคลเข้าใจสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ด้วยข้อมูลจากการประเมินที่จะทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง
 ของตนเอง ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งบุคคลที่เรียกว่าการเรียนรู้
 ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างไร

2. ความท้าทาย (Challenge) จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลได้แสวงหา
 ทักษะ ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งบุคคลจะต้องได้รับการเรียนรู้

บทเรียนต่างๆ จากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

3. การสนับสนุน (Support) จะทำให้บุคคลได้รับรู้ว่าการเรียนรู้และการเติบโตของบุคคลอย่างมีคุณค่า ช่วยให้ผู้คนสามารถอยู่กับการต่อสู้ดิ้นรนและอดทนต่อความเจ็บปวดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง

ส่วนรูปแบบของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วยขั้นตอนที่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างความหลากหลายของการพัฒนาประสบการณ์ภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำและความสามารถในการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ ดังภาพประกอบที่ 9



ภาพประกอบที่ 9 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (กระบวนการของการพัฒนา)
ที่มา : Mc Cauley and Velser. (1998, p. 6)

จากภาพประกอบที่ 9 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการของการพัฒนาเมืองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความหลากหลายของประสบการณ์ในการพัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และในทำนองเดียวกันเมื่อมีการขยายการเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาก็จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่เดียวกันได้บริบทที่แวดล้อมองค์ประกอบย่อมมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาด้วย ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ขององค์การ

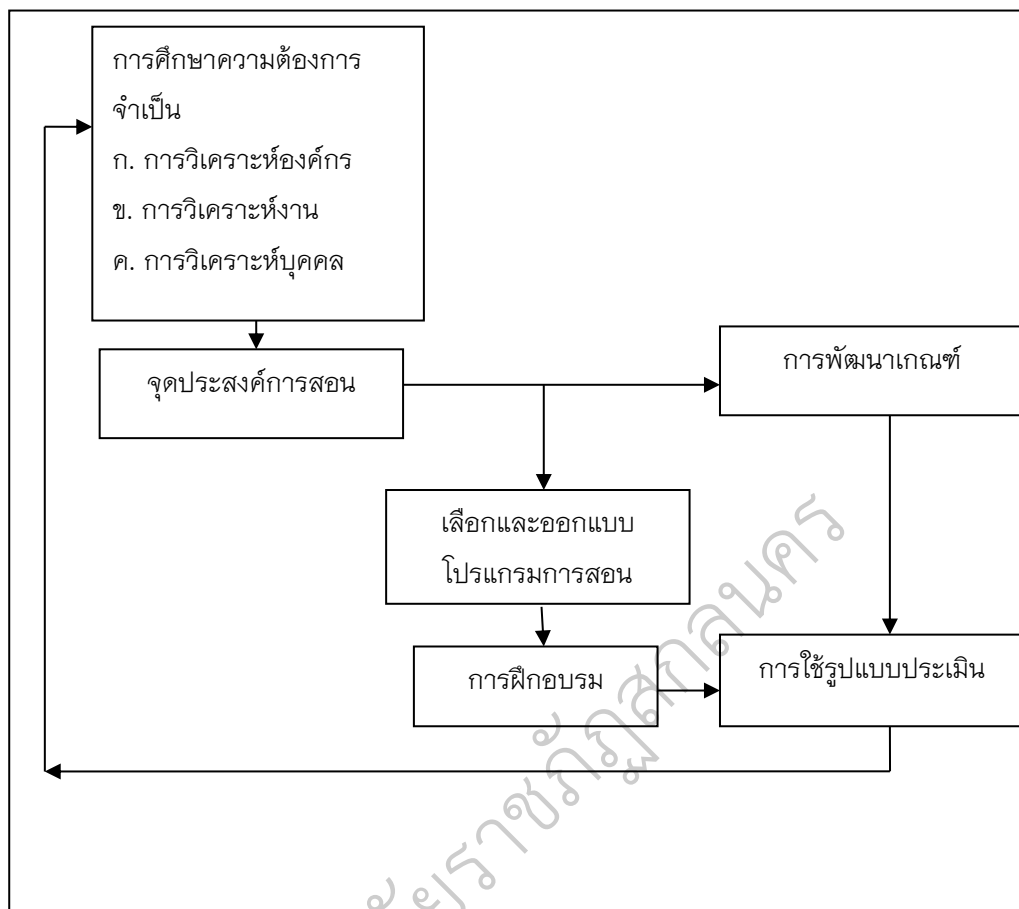
James F. Bolt. (1996 ,อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรราชรัฐ, 2547, หน้า 115–144) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 มิติ โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะองค์รวม ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรในด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านส่วนตัว คือ

1. ด้านงาน (Business) สามารถพัฒนาโดยให้อำนาจทางการบริหารเพื่อทำงานที่ท้าทายเปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร นำองค์กรเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือนำองค์กรไปสู่การเอื้อการเรียนรู้

2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญคือ ความสามารถและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำอย่างแท้จริง

3. ด้านส่วนตัว (Personal) เป็นความเชื่อว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีชีวิตส่วนตัวที่สมบูรณ์ มิฉะนั้นจึงเน้นให้บุคคลพัฒนาและเข้าใจตนเองถึงวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ค่านิยมและความสามารถพิเศษ รวมถึงการประสานเป้าหมายกับชีวิตส่วนตัว ประเด็นการพัฒนา ควรประกอบด้วยเรื่องของความซื่อสัตย์ตามแต่ศิลปะ ความเมตตากรุณา และการมีจิตใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา องค์ประกอบทั้ง 3 มิตินี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเท่าๆ กัน บุคคลที่เป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม มิใช่คนที่เก่งงานอย่างเดียว ควรมีทักษะด้านส่วนตัวที่สมบูรณ์ด้วย

Goldstien (1993, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรราชรัฐ, 2547, หน้า 146–147) กล่าวถึง รูปแบบของการฝึกอบรมและการพัฒนา (A general system model of training and development) ว่าประกอบด้วยการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมโดยสรุปรูปแบบการดำเนินงาน ดังภาพประกอบที่ 10

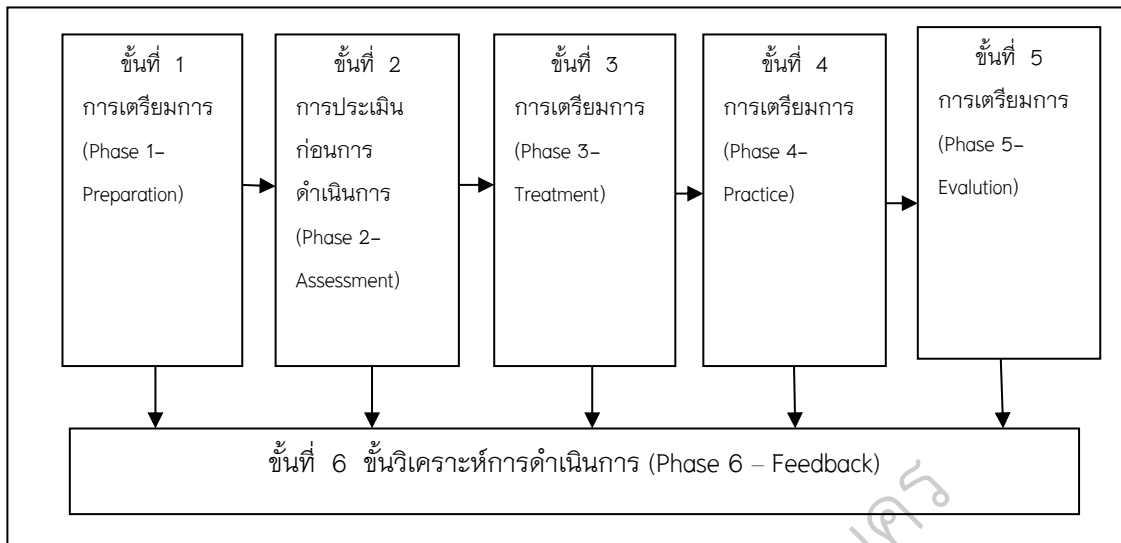


ภาพประกอบที่ 10 รูปแบบของการฝึกอบรมและการพัฒนาของ Goldstien

(1993, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, 2547, หน้า 145)

The Trainer's Library (1988, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, 2547, 146)

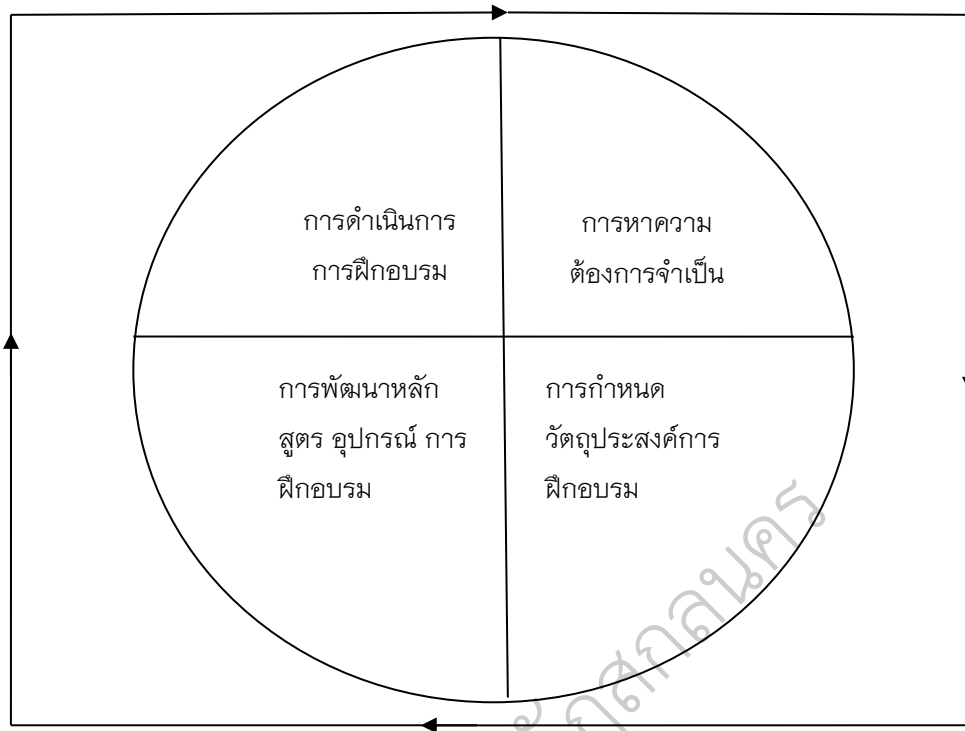
ได้เสนอกรอบแนวคิดหลักการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร ซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนประเมินก่อนการดำเนินการ ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนปฏิบัติ ขั้นตอนประเมินผลหลังการดำเนินงาน และขั้นวิเคราะห์การดำเนินการ โดยมีหลักการและแนวคิดในการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการกำหนดลำดับและจำนวนขั้นตอนในโครงสร้างรูปแบบโดยที่ความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอนในองค์ประกอบของรูปแบบจะต้องเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผล โครงสร้างของรูปแบบจะต้องสามารถบูรณาการและนำเสนอรูปแบบการดำเนินการได้ในรูปแบบของโครงสร้างหลักสูตรและรายละเอียดของหลักสูตร และในแต่ละขั้นตอนขององค์ประกอบของรูปแบบในแต่ละองค์การย่อยของรูปแบบต้องสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรได้อย่างอิสระ ดังแสดงตามภาพประกอบที่ 11



ภาพประกอบที่ 11 แสดงกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร
ของ The Trainer's Library (1988, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรรัทธิ, 2547, หน้า 146)

Rogoft (1987, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรรัทธิ, 2547, หน้า 147) ได้เสนอ
รูปแบบการฝึกอบรมแบบวงล้อการฝึกอบรม ดังแสดงในภาพประกอบ 8 ซึ่งประกอบด้วย
4 ขั้นตอน คือ

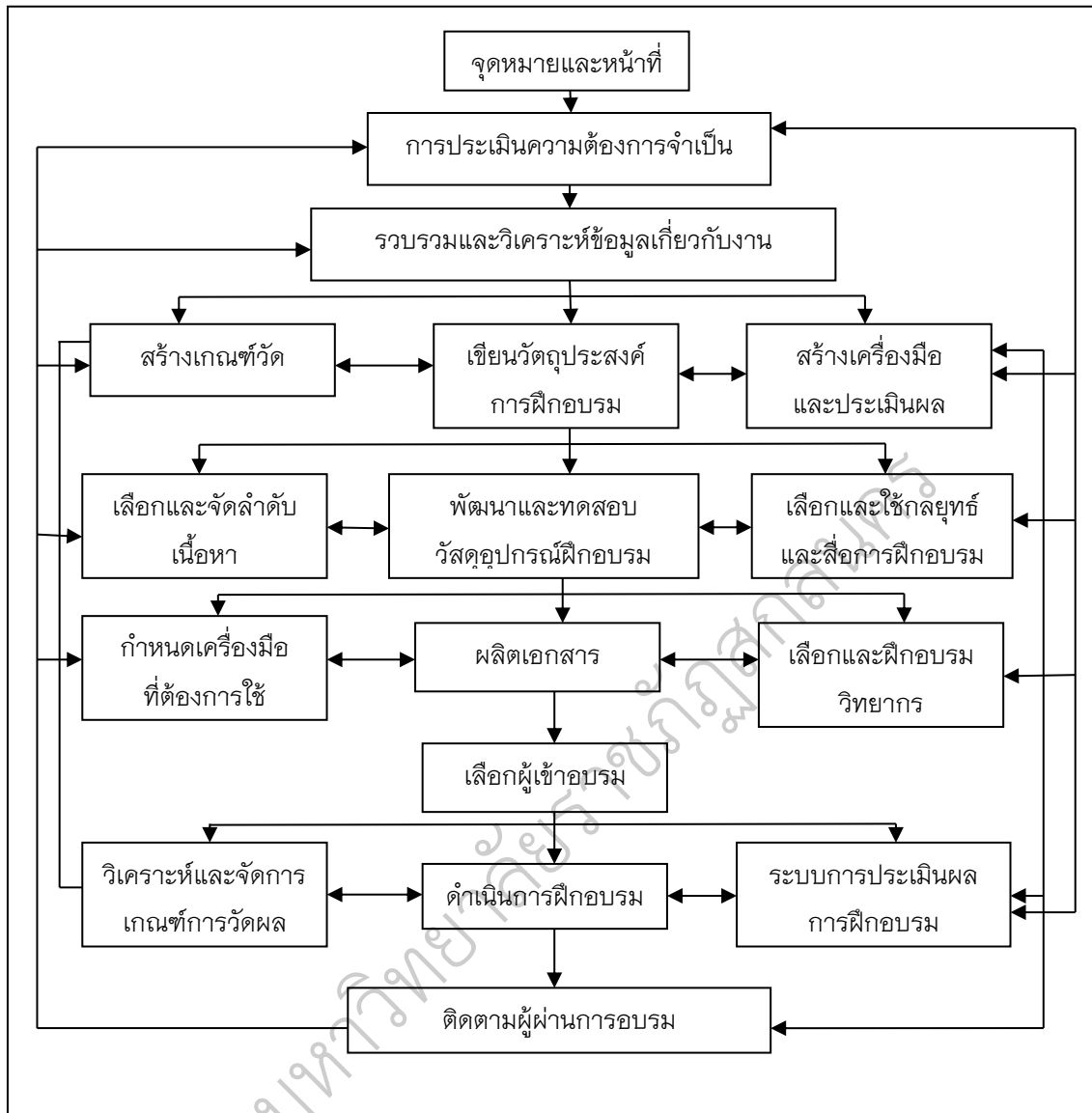
1. การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนหนึ่งเพื่อค้นหาว่า ใครทำอะไรและ
ทำไม เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในการหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ข้อมูล
บุคลากร ลักษณะการทำงาน ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การ
ฝึกอบรม
3. การสรุปผล เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร สร้างอุปกรณ์การ
ฝึกอบรม เลือกเทคนิคการฝึกอบรม และการสร้างเครื่องมือการประเมินผลการฝึกอบรม
4. การปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม รวมถึงการ
ประเมินผลการฝึกอบรม



การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาพประกอบที่ 12 ระบบการฝึกอบรมแบบวงล้อตามแนวคิด ของ Rogolf
(1987, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, 2547, หน้า 147)

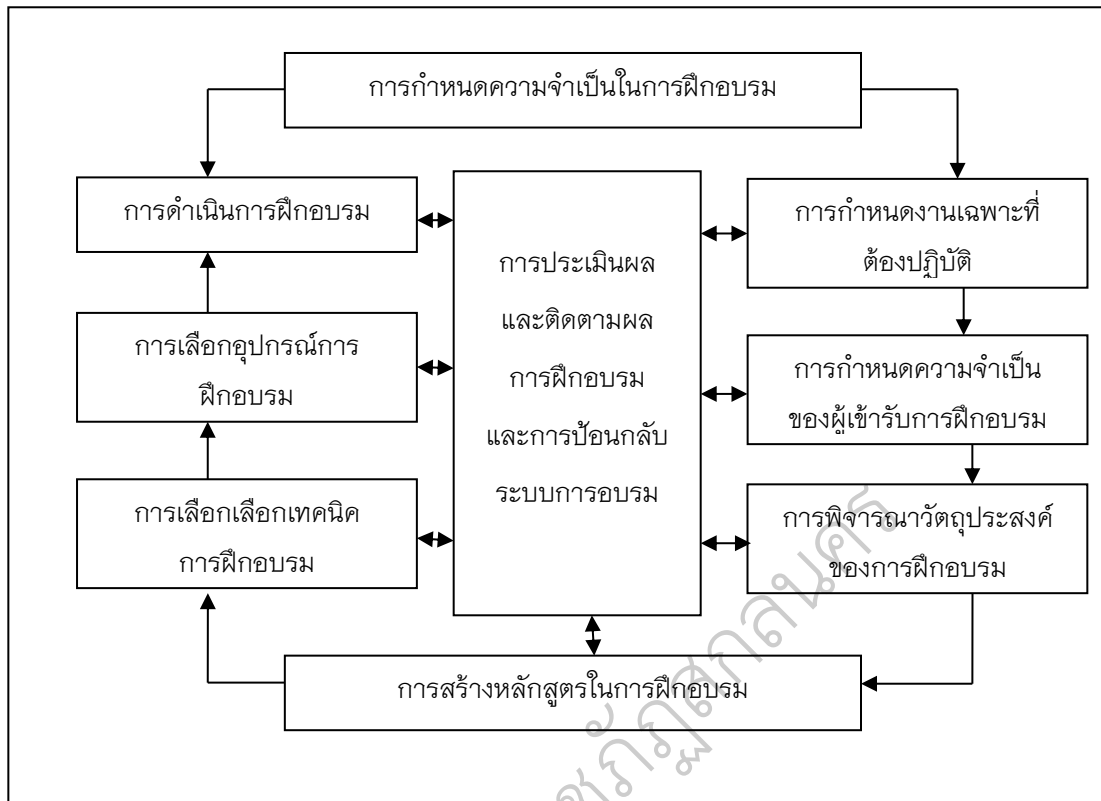
Tracey (1984, p. 42) ได้เสนอรูปแบบผังงานของระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา (Flow – chat model of a 16 – step training and development system) โดยแสดงให้เห็นขั้นตอนของการฝึกอบรมและการพัฒนาซึ่งมีอยู่ 16 ขั้นตอน และแสดงการไหลเวียนของข้อมูลและความสัมพันธ์ของแต่ละขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบที่ 13



ภาพประกอบที่ 13 การออกแบบระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา

ตามแนวคิด ของ Tracey (1984, p. 42)

Nadler (1982) ได้เสนอรูปแบบระบบการฝึกอบรมและพัฒนาที่เรียกว่า The Critical Events Model โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญด้วยกิจกรรม 9 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม การพิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผล และการติดตามการฝึกอบรมและการป้อนกลับระบบการฝึกอบรม ดังแสดงในภาพประกอบที่ 14



ภาพประกอบที่ 14 ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาแบบ The Critical Events Model
ตามแนวคิดของ Nadler

วีณา เอื้อศิรินุเคราะห์ และคณะ (2540, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อประเมินผู้ผ่านการเข้ารับการอบรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการสั่งการในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ความสำเร็จของโครงการที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการได้แก่ ความครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร ความหลายหลายของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้ประโยชน์อย่างมากจากการฝึกอบรมตามโครงการนี้ ตลอดจนได้นำแนวคิด หลักการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร โครงการนี้จึงนับว่าประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะเพิ่มสมรรถนะของบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า มีองค์ประกอบ 3 ส่วนที่เชื่อมโยงกันคือ การประเมิน ความท้าทาย และการสนับสนุน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามที่ได้เสนอ พบว่า มีวิธีการที่หลากหลายรูปแบบที่น่าสนใจ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการได้ทั้งหมด 6 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาดูงาน Best Practice 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การติดตามประเมินผล 4) การฝึกปฏิบัติการภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 6) การให้คู่มือปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ารูปแบบดังกล่าวเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เจตคติ และความเข้าใจ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ สามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยรัตน์ เมืองสง (2550, หน้า บทคัดย่อ) ทำการศึกษาในเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสูง ปัจจัยภาวะผู้นำตามสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ มีการรายงานผลแผนงาน และโครงสร้างเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน และกำหนดแผนปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์ และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ มีความสามารถเชิงรุกโดยกระทำการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอปัญหาคลี่คลายไปเอง องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดปฏิกิริยา ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด ส่วนแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ประเด็นสำคัญตามองค์ประกอบทั้ง 5 คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อคุณภาพของการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่

มีการทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุกได้ องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ มีความคิดในเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและการแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน และเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามที่คุณวิจัยได้นำเสนอจะเห็นได้ว่างานวิจัยดังกล่าว เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในองค์การ การเลือกภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร ซึ่งผู้ร่วมงานมีความคาดหวังในการแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำอันส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในระดับที่สูง

ตอนที่ 5 บริบทวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.1 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต ตั้งอยู่บ้านท่าแร่ เมืองโกลสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีพื้นที่ที่ตั้งโรงเรียน 2 แห่ง : $1 \text{ h } 9.630 = 19.630 \text{ m}^2$

1. ข้อมูลทั่วไป แขวงสะหวันนะเขต เป็นแขวงใหญ่อันดับ 2 ของประเทศ และเป็นแขวงที่มีพลเมืองมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ การบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนจึงเป็นปัญหาหนักและสำคัญยิ่ง ซึ่งเรียกร้องให้มีการตอบสนองด้านจำนวนพนักงานสาธารณสุข ในปี ค.ศ. 1985 กระทรวงสาธารณสุขมีมติอนุญาตให้แขวงสะหวันนะเขตเปิดโรงเรียนแพทย์ชั้นกลาง โดยใช้หลักสูตร 3 ปี ผลิตแพทย์ได้ ในปี พ.ศ. 1994 มีมติจากกระทรวงสาธารณสุขให้ผลิตพยาบาลผดุงครรภ์ระดับต้น หลักสูตร 2 ปี และเปลี่ยนจากโรงเรียนแพทย์ชั้นต้นมาเป็นโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ระดับต้น แขวงสะหวันนะเขต เพื่อปฏิบัติตามมติของรัฐมนตรีกว่าด้วยการรวมสองโรงเรียนเข้าด้วยกันระหว่างโรงเรียนแพทย์ชั้นกลางทั่วไปและโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ระดับต้นเป็นโรงเรียนสาธารณสุขสะหวันนะ

เขต ในปี พ.ศ. 1995 และในปี ค.ศ. 2011 ได้เปลี่ยนจากโรงเรียนสาธารณสุขมาเป็นวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต โดยมีหน้าที่ผลิตแพทย์ชั้นสูงหลักสูตร 3 ปี พยาบาลศาสตร์ชั้นสูงหลักสูตร 3 ปี ผดุงครรภ์ชุมชนชั้นกลางหลักสูตร 1 ปี มาจนถึงปัจจุบัน

2. วิสัยทัศน์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต เป็นสถานที่ศึกษาที่มีมาตรฐานทางด้านการแพทย์ พยาบาล ผดุงครรภ์ชุมชน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทางด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ มีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเชิดชูการะบอบบาทของวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. พันธกิจ

- 3.1 ผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถมีความชำนาญทางด้านวิชาชีพที่แน่นอนเพื่อบริการสุขภาพของประชาชน
- 3.2 ส่งเสริมนักศึกษาให้มีคุณสมบัติ ศีลธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ
- 3.3 ทนบํารุง ศิลปวัฒนธรรม สังคม และ รักษา ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีอันดีงามของชาตินลาว
- 3.4 วิจัย คิดค้นองค์ความรู้ใหม่ๆ และ นำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิชาชีพทางด้าน การแพทย์ พยาบาล และผดุงครรภ์ชุมชน

4. จุดประสงค์

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสะหวันนะเขต เป็นสถานที่ ผลิต และ อบรมบุคลากรสาธารณสุข ให้มีความสามารถดังนี้

- 4.1 มีคุณสมบัติ ศีลธรรม มีทักษะที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ต่อวิชาชีพ ที่สอดคล้ององกับแผนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
- 4.2 มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษา และ การฟื้นฟูสุขภาพ
- 4.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เท่าทันกับสังคมที่ทันสมัยในปัจจุบัน
- 4.4 เป็นแบบอย่างในการทนบํารุง ศิลปวัฒนธรรม สังคม และ รักษา ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีอันดีงามของชาตินลาว

5. โครงสร้างหลักสูตร

5.1 หลักสูตรแพทย์ชั้นสูง

จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร 101 หน่วยกิต

1) หมวดวิชาความรู้พื้นฐาน	18	หน่วยกิต
2) หมวดพื้นฐานวิชาชีพ	32	หน่วยกิต
3) หมวดวิชาชีพ	49	หน่วยกิต
4) หมวดวิชาเลือก	2	หน่วยกิต

5.2 หลักสูตรแพทย์ชั้นสูง สายต่อเนือง

จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร 68 หน่วยกิต

1) หมวดวิชาความรู้พื้นฐาน	13	หน่วยกิต
2) หมวดพื้นฐานวิชาชีพ	18	หน่วยกิต
3) หมวดวิชาชีพ	36	หน่วยกิต
4) หมวดวิชาเลือก	1	หน่วยกิต

5.3 หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ชั้นสูง

จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร 107 หน่วยกิต

1) หมวดวิชาความรู้ทั่วไป	26	หน่วยกิต
2) หมวดวิชาพื้นฐาน	32	หน่วยกิต
3) หมวดวิชาเฉพาะ	41	หน่วยกิต
4) หมวดวิชาเลือก	4	หน่วยกิต
5) บทโครงการจบชั้น	4	หน่วยกิต

5.4 หลักสูตรผดุงครรภ์ชุมชนชั้นกลาง

จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร 65 หน่วยกิต

1) หมวดวิชาทั่วไป	5	หน่วยกิต
2) หมวดวิชาพื้นฐาน	21	หน่วยกิต
3) หมวดวิชาเฉพาะ	37	หน่วยกิต
4) หมวดวิชาเลือก	2	หน่วยกิต

5.5 หลักสูตรผดุงครรภ์ชุมชนชั้นกลาง เชื่อมต่อ

จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร 39 หน่วยกิต

1) หมวดวิชาทั่วไป	0	หน่วยกิต
-------------------	---	----------

2)	หมวดวิชาพื้นฐาน	10	หน่วยกิต
3)	หมวดวิชาเฉพาะ	28	หน่วยกิต
4)	หมวดวิชาเลือก	1	หน่วยกิต

5.2 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพจำปาสัก

1. ข้อมูลทั่วไป

ระยะที่ 1 สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1964 หลักสูตรพยาบาล 2 ปี และหลักสูตรพยาบาลผดุงครรภ์ประจำบ้าน 3 เดือน 6 เดือน สิ้นสุด ในปี ค.ศ. 1976

มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด 205 คน

ระยะที่ 2 ปี ค.ศ. 1977 ได้เปลี่ยนมาเป็นโรงเรียนแพทย์ชั้นต้น และการยาชั้นต้น หลักสูตร 1-2 ปี มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดจำนวน 838 คน ปี ค.ศ. 1978 กระทรวงสาธารณสุข ได้อนุญาตให้เปิดหลักสูตรแพทย์ชั้นกลางประเภททั่วไป หลักสูตร 3 ปี ได้ 16 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดจำนวน 655 คน

ระยะที่ 3 ปี ค.ศ. 1994 ปฏิบัติตามมติที่ 59/กชส ลงวันที่ 18 มกราคม 1994 ได้หยุดการผลิตแพทย์ชั้นต้น และสร้างพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นต้นแทน หลักสูตร 2 ปี

ระยะที่ 4 ได้รวมแพทย์ชั้นกลาง และโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นต้นเข้าด้วยกันโดยปฏิบัติตามมติ 720/ กชส ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 1994 และหยุดหลักสูตรแพทย์ชั้นกลาง เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสาธารณสุขจำปาสัก สร้างผดุงครรภ์ระดับต้นได้ 9 รุ่น มีผู้สำเร็จการศึกษาได้ทั้งหมดจำนวน 485 คน

ระยะที่ 5 ปี ค.ศ. 2003-2004 ได้หยุดหลักสูตรพยาบาลผดุงครรภ์ระดับต้น เริ่มหลักสูตรพยาบาลเทคนิค 2 ปีครึ่ง (102 หน่วยกิต) มีผู้สำเร็จการศึกษาได้ทั้งหมด 597 คน

ระยะที่ 6 ปี ค.ศ. 2005-2006 ได้สร้างหลักสูตรแพทย์ชั้นต้น รักษาสุขภาพชั้นต้นหลักสูตร 3 ปี ได้ 2 รุ่นมีผู้สำเร็จการศึกษาได้ทั้งหมด 59 คน วันที่ 12 มกราคม 2011 ได้ประกาศเป็นวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพจำปาสัก หลักสูตรพยาบาลชั้นสูง และการแพทย์รักษาสุขภาพชั้นสูงสายตรงและสายต่อเนื่อง

2. ปรัชญา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพจำปาสัก เร่งใส่ก่อสร้าง และพัฒนา

บุคลากรสาธารณสุขที่มีความรู้เกี่ยวกับ ศาสตร์ และศิลป์ ทางการพยาบาล การแพทย์ และ ผดุงครรภ์นี้ ให้มีความรู้ ความสามารถทางเทคนิค วิทยาศาสตร์ และศิลปะทางด้านวิชาการ เกิดทักษะ และ ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพตลอดจนถึงการเอาใจใส่ทะนุบำรุงรักษา

จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

3. วิสัยทัศน์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพจำปาสัก เป็นสถาบันบันการศึกษามีคุณภาพพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นศูนย์ฝึกอบรมทางด้านวิชาการที่มีศักยภาพ และ เป็นที่ยอมรับของสังคม

4. พันธกิจ สร้างบุคลากรสาธารณสุขตามแผนยุทธศาสตร์ และพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี

1. ปรับปรุง และ ยกกระตักการเรียน การสอน และ เทคนิควิทยาศาสตร์
2. สร้าง และ พัฒนาตำราเรียน การสอนสาขาวิชาต่าง
3. มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์เพื่อการเรียนการสอน และ ปรับปรุงการบริการสุขภาพของผู้มารับบริการ
4. ปกป้องรักษา และ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ
5. บริการแพทย์ และ การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และสังคม

5.3 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพหลวงพระบาง

1. ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมาของการก่อตั้งโรงเรียนสาธารณสุขในปัจจุบัน โรงเรียนแห่งเริ่มพัฒนาแต่ปี ค.ศ. 1966- 1970 โรงเรียนพยาบาลช่วย และ โรงเรียนผดุงครรภ์ช่วย ใช้หลักสูตรพยาบาลช่วย และหลักสูตรผดุงครรภ์ช่วยระบบ 3 เดือน 6 เดือน ถึง ปี ค.ศ. 1970-1976 โรงเรียน 2 แห่งได้รวมกัน และ เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ช่วยใช้หลักสูตรพยาบาลผดุงครรภ์ ระบบ 2 ปี โดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ก่อตั้ง ขึ้นมอบให้โรงเรียนเป็นผู้บริหารหลักสูตรเพื่อแก้ไขการขาดแคลนพยาบาลผดุงครรภ์ เพื่อออกมารับใช้ประชาชนในภาคเหนือ และ ภาคกลาง และ กำลั้งป้องกันชาติ

ปี ค.ศ. 1977-1993 ได้ใช้หลักสูตร และ เปลี่ยนชื่อโรงเรียนผดุงครรภ์ช่วยเป็นโรงเรียนแพทย์ชั้นต้น แขวงหลวงพระบาง และใช้หลักสูตรแพทย์ชั้นต้น ระบบ 1-2 ปี เพื่อผลิตแพทย์ชั้นต้น ออกมารับใช้ประชาชน และ กำลั้งป้องกันชาติ

ปี ค.ศ. 1998 ใช้หลักสูตรโรงเรียนแพทย์ชั้นกลาง ระบบ 3 ปี ตามมติ เลขที่ 9/กชส ลงวันที่ 18 / 01 / 1994 อนุมัติเปิดโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ระดับที่แขวงหลวงพระบาง และปี ค.ศ. 2011 ได้เปลี่ยนจากโรงเรียนสาธารณสุขมาเป็นวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพหลวงพระบาง

2.วิสัยทัศน์ สร้างมาตรฐาน บุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขในระดับ

อาเซียน

3. พันธกิจ ก่อสร้างบุคลากรสาธารณสุขในระดับหลักสูตร

ประกาศนียบัตรชั้นสูงชั้นกลางบำรุง ยกกระดับพนักงานพัฒนาหลักสูตรด้านการค้นคว้า
วิทยาศาสตร์สาธารณสุข

4.เป้าหมาย พัฒนาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ หลวงพระบาง

ให้บรรลุเกณฑ์ของสาขามหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สรุปได้ว่า วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว มีจำนวน 3 แห่งซึ่งแต่ละแห่งได้เปิดทำการสอนหลายหลักสูตรทำให้มี
ครูผู้สอนไม่เพียงพอกับหลักสูตรที่สอนจำเป็นจึงต้องให้บุคลากรในระดับผู้บริหารวิทยาลัย
และระดับหัวหน้าหน่วยงานทำหน้าที่เป็นผู้สอนร่วมด้วยรวมทั้งครูรับเชิญจากโรงพยาบาล
และครูรับเชิญจากส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาสอน ซึ่งครูผู้สอนที่กล่าวมานี้มี
วิชาชีพด้านการแพทย์ และพยาบาล ส่วนหลักการด้านการสอน และการส่งความรู้ให้
นักศึกษาได้เพียงได้รับการอบรมระยะเวลาสั้นเพียง 1 สัปดาห์ต่อปี ประกอบกับครูที่มีอยู่ใน
วิทยาลัยทั้ง 3 แห่งมีคุณภาพ และประสบการณ์แตกต่างกันครูบางคนมีวุฒิต่ำกว่าปริญญา
ตรี ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรมีอายุเฉลี่ย 50 ปีขึ้นไปทำให้ประสิทธิภาพของการทำงาน
ลดลง สอนไม่ตรงวิชาเอก ขาดความรู้ความเข้าใจความสามารถในการใช้ภาษา และ
เทคโนโลยี และในอดีตวิทยาลัยไม่มีการพัฒนาครู ไม่มีการประเมินคุณภาพครู เป็นสาเหตุ
ทำให้คุณภาพการเรียนของนักศึกษาต่ำ ซึ่งในแต่ละปีการศึกษา นักศึกษาสอบผ่านเลื่อนชั้น
รอบสองร้อยละ 30 และการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องดำเนินการปรับปรุง
และพัฒนาอย่างเป็นระบบได้แก่มาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการครูเพื่อสร้างสิ่งใหม่ วิธีการ
ใหม่ มีบทบาทในงานวิชาการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ และแน่นอนที่สุดภาวะ
ผู้นำทางวิชาการครู ต้องต่อสู้ในหลายๆ เรื่องโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครู
ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ตอนที่ 6 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่เหมาะสม
และนิยมแพร่หลายแม้มหาวิทยาลัยระดับโลก (Stanford university) และมหาวิทยาลัยใน
ประเทศไทยหลายแห่ง เพื่อที่จะวิจัยและพัฒนาองค์การไม่พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

การวิจัยและพัฒนาเป็นการบริหารหรือการทำงานที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพ เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหาและเกิดการตระหนักในปัญหา ก็จะมีการคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือในการพัฒนางาน โดยรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาจะต้องมีหลักการ เหตุผล หรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่ผู้อื่นได้ศึกษาหรือเคยใช้ ได้ผลในสถานการณ์เป็นปัญหาเช่นเดิมมาก่อน หรือคิดค้นวิธีการใหม่ขึ้นมาก็ได้ แต่การที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการที่คิดค้นขึ้นมานั้นดีหรือไม่ดี จำเป็นต้องมีการทดลองจริงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิสูจน์ว่าสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้ ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ ก็มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนได้ผลดี และสามารถนำไปใช้ได้ต่อไป (ธเนศ ขำเกิด, 2550) และวชิระ อินทร์อุดม (2550) ได้แบ่งประเภทของการวิจัย และพัฒนา ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การวิจัยเชิงพัฒนากับการวิจัย และพัฒนา (Development Research & Research and Development) โดยการวิจัยเชิงพัฒนาเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา ถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปร โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์โดยไม่มี การจัดการกระทำใดๆ ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนการวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยเพื่อ มุ่งสร้าง ค้นหาแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กร กระบวนการในการพัฒนางานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน การต้องการทราบว่าเป็นปัญหาคืออะไร ขั้นตอนการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมมาแก้ปัญหา และขั้นตอนการทดลองใช้วิธีการหรือนวัตกรรมที่ถูกละเลือก

นักการศึกษาจำนวนหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ไว้ ดังเช่น อุทัย บุญประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา การวิจัยและพัฒนา มีบทบาทสำคัญและขยายวงกว้างเป็นอย่างมากในทศวรรษ นักธุรกิจ และอุตสาหกรรมตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่หันมาใช้นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ มาทำงานในหน่วยวิจัยและพัฒนา ของบริษัท และอุตสาหกรรม บริษัทวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาก ทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้วยังก่อให้เกิดเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นอีกด้วย สิ่งเหล่านั้นมีบทบาทโดยตรง ต่อการปฏิวัติโลกทั้งโลกสู่ความเป็นสังคมโลก (Globalization) และการเป็นสังคมยุค ข่าวสาร (Information Age) ของโลกอย่างรวดเร็ว ในวงการอื่นและในกิจกรรมอื่นๆ ของ สังคมแทบทุกสาขา ต่างก็ประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนา (R & D) กันอย่างกว้างขวาง

ก่อให้เกิดความก้าวหน้า เกิดวิธีการแนวคิด แนวปฏิบัติ เทคนิค ระบบ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่
สาเหตุสำคัญที่ต้องมีการวิจัยและพัฒนาคือ ความต้องการสิ่งประดิษฐ์และ
ผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูง ในการแก้ปัญหาและการพัฒนา ซึ่งมีวิธีจัด
กระทำได้มากมายหลายวิธีด้วยกัน การใช้ระบบการวิจัยและพัฒนา หรือ (R&D) นั้น เป็นวิธี
ที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง ที่มากระบวนกรเป็นระบบ (Systematic) พัฒนามาจากแนวคิดวิธี
กระบวนกรเชิงวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับกระบวนกรวิจัยประยุกต์ ลักษณะเป็นการ
ศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental study) มีการศึกษา มีการออกแบบ และมีการทดลอง
เพื่อตรวจสอบผลด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบ ก่อนนำออกประยุกต์ใช้ หรือเผยแพร่
ต่อไป

นอกจากนี้ยังประเมินการศึกษาคือ สุปัทร์ พิบูลย์ (2548) กล่าวว่า การ
วิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการแก้ปัญหา
(process) หรือพัฒนางานของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ และสร้างนวัตกรรม ซึ่งมี
2 แบบ คือ

1. สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาสื่อ (Material) ที่เป็นรูปธรรม เช่น
จรวด เครื่องมือวัด
2. สร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาวิธีการ (Method process) เช่น ทฤษฎี
ใหม่โมเดลใหม่

วิโรจน์ สารรัตน์ (2549) มีความเห็นว่าการวิจัยและพัฒนา (R&D) มุ่งเน้น
การทดลองและการปรับปรุงแก้ไขผลผลิต (product) ที่ต้องการพัฒนาขึ้น โดยมีคำถามว่าทำ
อย่างไรจึงจะพัฒนาผลผลิตนั้นให้มีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เมื่อมีคุณภาพตาม
เกณฑ์แล้ว จึงมีการนำเอาผลผลิตนั้นไปใช้ประโยชน์หรือเผยแพร่ต่อไป ซึ่งในขั้นตอนการ
ทดลองใช้นั้น นิยมใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design)

การประยุกต์ใช้ในการวิจัยและพัฒนาในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ใช้
ในการวิจัยและพัฒนากันอย่างแพร่หลาย นิยมใช้กันมากในเรื่องการออกแบบผลิตภัณฑ์
(Product design) ในเรื่องการตลาด (Marketing) การผลิตและกระบวนกรผลิตของโรงงาน
(Manufacturing) ในการเพิ่มรายได้ (Revenue growth) และลดต้นทุน (Cost reduction)
การขยายตลาด (Increase market-share) การคิดค้นวิธีการรักษาระดับกำไรให้ยั่งยืน
(Sustain profitability) การเป็นผู้นำในผลิตภัณฑ์ใหม่ (Sustain product innovation) และการ
ผลิตสินค้าต้นทุนต่ำออกสู่ตลาด

6.1 ความหมายและความสำคัญการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาเป็นการพัฒนาการศึกษา ที่เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีการหนึ่งที่ยอมรับใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลัก คือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (Education product) การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (R&D) มีความแตกต่างจากการวิจัยการศึกษาประเภทอื่นๆ อยู่ 2 ประเภท คือ

6.1.1 เป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย (Goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยการวิจัยพื้นฐานหรือมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการวิจัยประยุกต์แต่การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา มุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาแม้ว่าการวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เช่น การวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาสำหรับการสอนแต่ละแบบแต่ละผลิตภัณฑ์ ซึ่งได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับสถานศึกษาทั่วไป

6.1.2 การนำไปใช้ (Utility) การวิจัยทางการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวางเนื่องจากผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากไม่ได้ถูกนำมาใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” อย่างไรก็ตามการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา มิใช่สิ่งที่ทดแทนการวิจัยทางการศึกษา แต่เป็นเทคนิควิธีที่จะเพิ่มศักยภาพของการวิจัยทางการศึกษา ให้มีผลต่อการจัดการทางการศึกษา กล่าวคือเป็นตัวเชื่อมเพื่อนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การใช้กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็นการใช้ผลจากการวิจัยทางการศึกษาให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

6.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอน 11 ขั้นตอน ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2549)

ขั้นที่ 1 การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะทำการพัฒนา

ขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุด คือ ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าผลผลิตทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยต้องกำหนดลักษณะทั่วไป รายละเอียดของการใช้วัตถุประสงค์ของการใช้เกณฑ์ในการเลือกกำหนดผลผลิตการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนา มี 4

ข้อ คือ

1. ตรงกับความต้องการอันจำเป็นหรือไม่
2. ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการที่จะพัฒนาต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่
3. บุคลากรที่มีอยู่ทักษะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่

4. ผลผลิตนั้นจะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย การสังเกตภาคสนามซึ่งเกี่ยวข้องกับ การใช้ผลผลิตการศึกษาที่กำหนด ถ้ามีความจำเป็น ผู้ทำการวิจัยและพัฒนาอาจต้อง ทำการศึกษาวิจัย ขนาดเล็กเพื่อหาคำตอบ ซึ่งงานวิจัยและทฤษฎีที่มีอยู่ไม่สามารถหา คำตอบได้ก่อนที่จะเริ่มการพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 3 การวางแผนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิต
2. ประมาณการค่าใช้จ่าย กำลังคน และระยะเวลาที่ต้องใช้

เพื่อศึกษาความเป็นไปได้

3. พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลผลิต

ขั้นที่ 4 พัฒนารูปแบบขั้นตอนของผลผลิต

ขั้นนี้เป็นขั้นการออกแบบและการจัดทำผลผลิตการศึกษาตามที่ กำหนดไว้ เช่น โครงการวิจัยและพัฒนา หรือหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นซึ่งต้องมีการ ออกแบบหลักสูตร เตรียมวัสดุหลักสูตร คู่มือการฝึกอบรม เอกสารในการฝึกอบรม และ เครื่องมือการประเมินผล

ขั้นที่ 5 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 1

โดยการนำผลผลิตที่ออกแบบและจัดเตรียมไว้ในขั้นที่ 4 ไปทดลองใช้ เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นของผลผลิตในโรงเรียนจำนวน 1-3 โรงเรียนใช้กลุ่มเล็ก 6-12 คน ประเมินผลโครงการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1

นำข้อมูลและผลการทดลองใช้จากขั้นตอนที่ 5 มาพิจารณาปรับปรุง

ขั้นที่ 7 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2

ขั้นนี้้นำผลผลิตที่ปรับปรุงไปทดลอง เพื่อทดสอบคุณภาพผลผลิตตามวัตถุประสงค์ ในโรงเรียนจำนวน 5-15 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30-100 คน ประเมินผลเชิงปริมาณในลักษณะ Pre-test นำผลไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิตอาจมีกลุ่มควบคุม กลุ่มการทดลอง ถ้าจำเป็น

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2

นำข้อมูลและผลจากการทดลองใช้จากขั้นที่ 7 มาพิจารณาปรับปรุง

ขั้นที่ 9 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 3

ขั้นนี้้นำผลผลิตที่ปรับปรุงไปทดลอง เพื่อทดสอบคุณภาพการใช้งานของผลผลิต โดยใช้ในโรงเรียน 10-13 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คน ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

ขั้นที่ 10 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 3

นำข้อมูลและผลจากการทดลองในขั้นที่ 9 มาพิจารณาปรับปรุงเพื่อผลิตและเผยแพร่ต่อไป

ขั้นที่ 11 เผยแพร่

เป็นการเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการวิจัยและพัฒนาผลผลิตต่อที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพและมีการไปเผยแพร่โดยนำไปใช้ในโรงเรียน

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 128-129) ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติในการออกแบบวิจัยและพัฒนาไว้ว่า ในการออกแบบวิจัยต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยไว้ชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ใช้ข้อมูลในการวิจัยหรือทดลองนวัตกรรม กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์หรือตัดสินคุณภาพซึ่งทุกรายการดังกล่าวนี้ ควรจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า และเป็นที่ยอมรับทราบตรงกันระหว่างกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่างๆ รายละเอียดเป็น ดังนี้

1. การออกแบบในเรื่องประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยต้องกำหนดเป้าหมายประชากร หรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้นวัตกรรมอย่างชัดเจน
2. การออกแบบในเรื่องการวัดและตัวแปรหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล นักวิจัยต้องกำหนด ประเด็นตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูลหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

อย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด เช่น วัดก่อนและเมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง) พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละรายการ กล่าวโดยสรุป จะต้องสรุปว่าตัวบ่งชี้หรือประเด็นในการวัดครั้งนั้นๆ ประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่ละตัวบ่งชี้ หรือแต่ละประเด็นจะใช้เครื่องมือหรือวิธีการใดๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะพัฒนาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างไร และจะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไรบ้าง

ในการเลือกใช้เครื่องมือวัด ซึ่งมีหลายชนิด อาทิ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินคุณลักษณะต่างๆ เป็นต้น การตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือวัดชนิดใด จะต้องคำนึงธรรมชาติหรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด และข้อจำกัดต่างๆ อาทิ ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ก็ใช้แบบทดสอบ ถ้าเป็นพฤติกรรม ก็ใช้แบบประเมินพฤติกรรม ถ้าเป็นเจตคติก็ใช้แบบวัดเจตคติ เป็นต้น หรือในบางครั้ง นักประเมินได้เลือกใช้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยสาระหลายตอนแต่ละตอนมุ่งวัดตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน

ในการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม นักวิจัยต้องระลึกเสมอว่า จะต้องเน้นในเรื่องความรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทันกับช่วงเวลาต่างๆ ในขณะที่ดำเนินการทดลองพัฒนานวัตกรรม และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อกระบวนการพัฒนา

3. การออกแบบในเรื่องสถิติ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนา สามารถเลือกใช้สถิติในลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistic) และสถิติอ้างอิงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการทางสถิติเหล่านี้ สามารถศึกษาได้จากเอกสารหรือตำราทั่วไป โดยผลลัพธ์ได้จากการวางแผนและออกแบบวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัย หรือโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

4. ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ในงานวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา ตัวแปรต้น (independent variable) คือ ตัวนวัตกรรมหรือปฏิบัติการ (treatment) ที่นักวิจัยให้กับตัวอย่าง ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ/ชุดสื่อ หรือวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการใส่ปฏิบัติการ เช่น ความรู้ ความพอใจ เจตคติ ทักษะ หรือสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นต้น

5. เครื่องมือวิจัย ในงานวิจัยพัฒนา เครื่องมือวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาประกอบด้วย

5.1 เครื่องมือทดลอง หรือชุดนวัตกรรม หรือชุดปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนาจะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของนักวิจัยในการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (ลงทุนไม่มากสะดวกใช้ สะดวกปฏิบัติ ทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง) ซึ่งการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์นักวิจัยต้องทำการศึกษาแนวคิด แนวปฏิบัติ หรือกรณีตัวอย่างนวัตกรรมที่หลากหลายก่อนที่จะสังเคราะห์เป็นนวัตกรรมจะนำมาทดลอง ทั้งนี้ นักวิจัยควรบ่งชี้หรือ ระบุลักษณะที่เห็นว่าเป็นจุดเด่น ความสร้างสรรค์ หรือความเหมาะสมของนวัตกรรมที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

5.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลหรือเครื่องมือวัดตัวแปร ในการออกแบบด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องวิเคราะห์บททวน วัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดหรือระบุตัวแปรหรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลที่มีความตรงหรือถูกต้อง กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดแนวทางการพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยและพัฒนา การเลือกใช้วิธีการทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยและพัฒนาขึ้นอยู่กับชนิดของตัวแปร หรือตัวชี้วัดที่ทำการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปมักจะมีวิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์ความถี่ร้อยละ สำหรับตัวแปรตัดตอนทีวัดโดยเครื่องมือประเภทตรวจสอบรายการหรืออาจใช้การเปรียบเทียบสัดส่วนด้านสถิติอ้างอิงไคสแควร์ 2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแบบทดสอบความรู้ หรือคะแนนจากการประมาณค่า และใช้สถิติอ้างอิง การทดสอบค่า (t – test) สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนเรียน กับหลังเรียนหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการตรวจสอบความแตกต่าง เป็นต้น 3) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับข้อคำถามประเภทปลายเปิด หรือใช้เขียนแสดงความคิดเห็น หรือบรรยายสภาพความเปลี่ยนแปลงหลังการใช้นวัตกรรม การเลือกใช้วิธีการทางสถิติ ให้เน้นหลักการ สามารถตอบคำถามวิจัยได้ง่ายต่อการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ

สรุปได้สรุป ขั้นตอนการวิจัย ประกอบไปด้วย 11 ขั้นตอน คือ การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะทำการพัฒนา รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การ

วางแผนการวิจัยและพัฒนา พัฒนารูปแบบขั้นตอนการผลิต ทดลองหรือทดสอบผลผลิต ครั้งที่ 1 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 3 และเผยแพร่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน คือ วิธีดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Analysis) ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert Study) ขั้นที่ 3 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) วิธีดำเนินการในระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ขั้นที่ 4 การร่างรูปแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และวิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 การนำไปทดลองใช้ในภาคสนามและสรุปผลทดลอง ประกอบด้วย ขั้นที่ 6 การออกแบบการทดลอง ขั้นที่ 7 การดำเนินการทดลอง และขั้นที่ 8 การสรุปผลการทดลอง จากนั้นนำผลที่ได้จากการทดลองมาเขียนเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี นำเสนอ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 15 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี