

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ โดยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. การจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
 - 1.1 ยุทธศาสตร์ นโยบาย และจุดเน้นการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
 - 1.2 แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
 - 1.3 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
3. คุณภาพของครู
 - 3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู
 - 3.2 คุณภาพครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

1.1 ยุทธศาสตร์ นโยบาย และจุดเน้นการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

1.1.1 ยุทธศาสตร์ของอาเซียน

อาเซียนได้จัดทำแผน 5 ปี ด้านการศึกษาของอาเซียน (2554-2558) โดยมีสาระสำคัญของแผน ดังนี้ (ศรีวิการ์ เมฆวัชรชัยกุล 2555)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียน

1. การจัดทำคู่มืออาเซียนเพื่อส่งเสริมการสร้างความตระหนักและค่านิยมร่วมระหว่างนักเรียนระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2. การสนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตรอาเซียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียนในมุมมองของความเป็นภูมิภาคเดียวกัน

3. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของนักการศึกษา ครู และบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ

4. การส่งเสริมให้มีการจัดมูอาเซียนในโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 คุณภาพและโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 การเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการศึกษาในระดับประถมและมัธยมศึกษา ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการประชุมโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชนเมื่อปี 2533

ยุทธศาสตร์ที่ 2.2 การเพิ่มคุณภาพการศึกษา การจัดทำมาตรฐานการศึกษา การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพ ยุทธศาสตร์นี้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีผลตอบแทนครูที่มีผลงานเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนและการจัดการศึกษาให้มีความเป็นสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพเศรษฐกิจของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญการสูง และสามารถเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพในอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรรายสาขาอื่นๆ เพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น สนับสนุนการศึกษาด้านสภาพแวดล้อม การจัดการด้านความเสี่ยงและ ภัยพิบัติ การจัดการศึกษาเพื่อสิทธิมนุษยชน การจัดการศึกษาเพื่อการป้องกัน HIV/AIDS

ปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน กระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย ได้ยกร่างปฏิญญาชะอำ-หัวหินว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน และได้ร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศในการนำเสนอเอกสารดังกล่าวให้ผู้นำอาเซียนให้การรับรองในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ ๑๕ เมื่อปี ๒๕๕๓ ปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา เป็นกรอบการดำเนินงานด้านการศึกษาฉบับแรกของอาเซียน ที่เน้นความสำคัญของบทบาทการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียน ทั้ง ๓ เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจและประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ดังนี้

บทบาทการศึกษาต่อเสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง การสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของกฎบัตรอาเซียน การส่งเสริมหลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมการศึกษาด้านสิทธิมนุษยชน ตระหนักคุณค่าและค่านิยมทางวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายผู้บริหารโรงเรียนเพื่อบูรณาการความร่วมมือด้านการศึกษา การจัดงานฉลองวันอาเซียนในประเทศสมาชิก ในช่วงเดือนสิงหาคมซึ่งเป็นวันก่อตั้งอาเซียน

บทบาทการศึกษาในเสาหลักด้านเศรษฐกิจ การจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะในอาเซียน การพัฒนาระบบการถ่ายโอนนักเรียน การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความชำนาญการในภูมิภาค การพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เน้นศักยภาพในอาเซียนที่สามารถสนองตอบความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

บทบาทการศึกษาในเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในชุมชนชนบท การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรมอาเซียน การ

สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาอาเซียน การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียนในเยาวชน การพัฒนาด้านการวิจัยและการพัฒนาในภูมิภาค การสร้างความรู้และตระหนักเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อบรรลุเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชน การจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับอาเซียนร่วมกัน ตลอดจนการร่วมแบ่งปันทรัพยากรและจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาในภูมิภาค

1.1.2 นโยบายการศึกษาไทยของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ จึงมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาเพื่อให้บรรลุการจัดตั้งประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 ตามกฎบัตรอาเซียน และการดำเนินงานตามปฏิญญา เซออา-หัวหิน ว่าด้วยการสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาในอาเซียนขององค์กรหลัก สถาบัน และหน่วยงานด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรม ในการประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการระดับชาติฯ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 ได้เห็นชอบนโยบายการศึกษาของไทยเพื่อดำเนินการตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555ก: 23)

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนัก และเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการ ที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม และการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน รวมทั้งการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครูอาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาด้านอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมทางอาชีพในขั้นต้น และขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสพการณ์ ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการคือ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะและความชำนาญการ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

และการแข่งขันของภูมิภาค การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และยกระดับคุณภาพสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายนักเรียน นักศึกษาในภูมิภาค โดยมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียนแก่เด็ก เยาวชน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนทั่วไป
- 2) การเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอาเซียน
- 3) การพัฒนาทักษะ ICT
- 4) การจัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ตลอดจน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอุดมศึกษา และการอาชีวศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา
- 5) การพัฒนาทักษะวิชาชีพที่จะเป็นในตลาดแรงงานอาเซียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือและการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 6) การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนเพื่อรองรับการถ่ายโอนหน่วยกิตระหว่างสถาบันการศึกษา และส่งเสริมการเคลื่อนย้ายนักเรียน นักศึกษาในภูมิภาค
- 7) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1.1.3 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับจุดเน้น ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2557: 6-8)

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนประถมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่สมดุลง่ายเหมาะสมกับวัย และเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการให้เหตุผล

1.1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ดังต่อไปนี้

1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
เต็มศักยภาพ

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วย
รูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มี
ความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา
ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว
สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณี
พิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียน
การสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการ
จัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ
ตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษ
และภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

2.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร
ทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

2.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการ
พัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ได้รับการ
จูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่
แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มี
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข แทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้สถานศึกษาทำแผนพัฒนาเป็นรายโรง ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความ รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและ สังคม

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.4 องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการและติดตามประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์ สูงสุดคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษา อย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐาน

3.2.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับ มาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้มี การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพ การศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

จากจุดเน้นทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แพร่ เขต 2 ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาการศึกษาสู่อาเซียน เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา โครงการพัฒนา บุคลากรในการบูรณาการนำหลักสูตรแกนกลางอาเซียน ASEAN Curriculum Sourcebook ลงสู่ การปฏิบัติ โดยการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา การบูรณาการในการ

พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในอาเซียน

1.2 แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเด็กไทยให้มีศักยภาพและคุณลักษณะที่จะดำรงชีวิตในประชาคมอาเซียน ได้อย่างมีความสุข หน่วยงานด้านการศึกษาระดับ จะต้องร่วมมือกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: 2555: 13-15) ดังนี้

1.2.1 แนวทางการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ

การส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาจัดสอนหลักสูตรนานาชาติศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความรู้ของประเทศต่างๆที่เป็นประเทศคู่ค้าของประเทศไทยทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเพื่อนำไปสู่การสร้างเสริมศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก การส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาผลิตผลงานวิจัย/วิชาการเพื่อการบริหารสังคมโดยเน้นการพัฒนาประเทศในเชิงเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อรองรับการมีงานทำของประชาชน

การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในลักษณะวิสาหกิจเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสร้างรายได้ในขณะที่เรียนตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างตลาดเชิงรุกของประเทศ

การส่งเสริมการยกระดับความรู้ ทักษะภาษาต่างประเทศสำหรับการติดต่อสื่อสารเชิงธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่เป็นประเทศคู่ค้ากับประเทศไทยและมีความสำคัญในเวทีการค้าระหว่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษารัสเซีย ภาษาโปรตุเกส ญี่ปุ่น จีน ฯลฯ

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้ปี พ.ศ. 2555 เป็นปีแห่งการส่งเสริมการพูดภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงกำหนดให้ทุกวันศุกร์ หน่วยงานการศึกษา โดยโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคฝึกการพูดภาษาอังกฤษในหน่วยงาน

1.2.2 แนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนกำกับติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้อุทิศประชาคมอาเซียนบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการและกิจกรรมในการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
3. ประชุม/อบรม/ชี้แจง/สร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้อุทิศประชาคมอาเซียนแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู และผู้เกี่ยวข้อง
4. สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการดำเนินงาน

5. พัฒนาสื่อสำหรับสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
6. เสริมสร้างความตระหนัก ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การประกวด การแข่งขัน การจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนนักเรียน เป็นต้น
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งองค์กรดำเนินงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เช่น สมาคม/ชมรมครูอาเซียน
9. กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
10. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

1.2.3 แนวทางการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารจัดการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ประชุมคณะกรรมการ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการดำเนินงานตลอดแนว พร้อมวางแผนกำหนดกิจกรรม ปฏิทินดำเนินงาน
3. ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เอกสาร เป็นต้น
4. วางแผนพัฒนาครู ผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. จัดตั้งเครือข่ายในระดับเขตพื้นที่ มีผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ผู้แทนหอการค้าจังหวัด ผู้แทนฝ่ายความมั่นคง ผู้แทนฝ่ายวัฒนธรรม ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น
6. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นประจำทุกปีการศึกษาในช่วงวันอาเซียน (วันที่ 8 สิงหาคมของทุกปี) หรือช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยกำหนดให้มีกิจกรรมประกวด แข่งขัน อันแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้จัดตั้งองค์กรดำเนินงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เช่น สมาคม/ชมรมครูอาเซียน
8. กำหนดให้มีการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และรายงานการดำเนินงาน
9. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

1.2.4 แนวทางการบริหารจัดการของสถานศึกษา

การบริหารจัดการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ให้บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาควรมีแนวทางการดำเนินงานและจัดการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนและผู้แทนจากหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน
2. ประชุมคณะกรรมการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการดำเนินงานตลอดแนว พร้อมวางแผนกำหนดกิจกรรม/ปฏิทินการดำเนินงาน
3. ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เอกสาร เป็นต้น
4. วางแผนพัฒนาครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. จัดตั้งเครือข่ายในสถานศึกษา มีผู้เกี่ยวข้อง เช่น นายอำเภอ ผู้แทนฝ่ายวัฒนธรรม ผู้แทนสำนักงานเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
6. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดให้มีกิจกรรมประกวด แข่งขัน อันแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
7. กำหนดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาตามอย่างเป็นระบบ
8. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรมครูอาเซียน ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ
9. มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานพร้อมประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.3.1 ความหมายของความพร้อม

กู๊ด (Good, 1973: 472) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความพร้อมไว้ว่า เป็นความสามารถ ตกลงใจ ความปรารถนา และความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมเกิดจากลักษณะทางบุคลิกภาพ ประสพการณ์ และอารมณ์ ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ

แมคเคชนี (Mckechnie, 1966 อ้างถึงใน บุญชัย ปัญญาธรานุกูล, 2541: 5) ได้ให้ความหมายของความพร้อมไว้ว่า เป็นลักษณะที่ผู้กระทำมีความคล่องตัว กระตือรือร้น ตั้งใจ กระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้พฤติกรรมที่กระทำนั้นบรรลุถึงผลสำเร็จ

แทตเชอร์ และคณะ (Thatcher and other, 1970 อ้างถึงใน บุญชัย ปัญญาธรานุกูล, 2541: 5) ได้ให้ความหมายว่า ความพร้อมเป็นสภาพหรือคุณภาพการเตรียมพร้อมอันเนื่องมาจากการเตรียมการ ความถนัด ความพอใจ หรือความกระตือรือร้น

ครอนบาค (Cronbach, 1974: 45) ให้ความหมายของความพร้อมหมายถึง สภาพของผู้เรียนที่แสดงออกได้ทั้งในการใช้ภาษา การสังเกต พื้นฐานประสบการณ์เดิม และอื่นๆ ความพร้อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทางกาย ใจ และสติปัญญา

กฤษฎา ทองสังวรณ (2540: 17) ได้สรุปว่า ความพร้อมหมายถึง คุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะทำงาน หรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การเตรียมตัวสำหรับการทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างพร้อมมูล ทั้งความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ ความสนใจ หรือแรงจูงใจ ประสบการณ์ และการได้รับการฝึกอบรม

อัญชลี มุละดา (2541: 43) ได้สรุปว่า ความพร้อมหมายถึง สภาพของบุคคลที่พร้อมหรือมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

พัลลภ วิชาการกุล (2541: 10) ความพร้อม หมายถึง การพัฒนาที่สมบูรณ์ขึ้นในสภาพที่เตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการเตรียมการไว้ก่อนแล้วอย่างพร้อมมูลสำหรับกิจกรรมนั้นๆ

สมเกียรติ ยุติธรรม (2541: 43) ได้สรุปว่าความพร้อมเป็นสภาพ หรือสมรรถภาพของบุคคลที่เต็มใจปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพร้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ว่าจะสามารถปฏิบัติ หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสำเร็จผลตามที่มุ่งหวังเพียงใด

บรรจบ จันทรเจริญ (2542: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่าความพร้อม หมายถึง สภาวะ หรือลักษณะของบุคคลที่กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยมีสภาพการเตรียมการ ความถนัด ความพอใจ หรือความกระตือรือร้นเพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเกิดจากภูมิกวาระประสบการณ์และอารมณ์

จากแนวคิดและนิยามของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพร้อมหมายถึง สภาพบุคคลพร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยที่บุคคลจะต้องมี ความรู้ ทักษะ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงหมายถึงสภาพการเตรียมตัวของบุคคลในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสามารถดำเนินงานได้ตั้งแต่ต้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้วางไว้ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีการเตรียมการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้สถานศึกษา สามารถปรับตัวและพัฒนาควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่กล่าวในที่นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลักในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากผลการศึกษานักการศึกษาและผลการวิจัยต่างๆดังนี้

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545: 21) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การให้สวัสดิการและการให้พินิจจากงาน

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

5. Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การ ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7. Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่าย และการตรวจสอบด้านการเงิน

กิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้ รวมเรียกว่า “POSDCoRB” ที่ กูลิค และเออร์วิค ถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การโดยทั่วไป

ดีน (Dean, 2001: 129-130) ได้ศึกษาวิจัย ค้นพบความสำเร็จของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆดังนี้

1. มีผู้นำที่เข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์
2. สมาชิกทุกคนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
3. ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆเป็นผู้นำในการเรียนรู้
4. การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน
5. บรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
6. มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน
7. มีการตัดสินใจแบบประชาธิปไตย
8. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหารและร่วมกันจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
9. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่อเนื่อง
10. มีการชี้แจง และอธิบายในงานโรงเรียน
11. มีการเสริมแรงที่ดีในการทำงาน
12. มีการวัดและประเมินผลตามที่คาดหวังของโรงเรียน
13. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียน
14. คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนงานของโรงเรียน
15. ครูมีความสำเร็จในการดำเนินงาน นักเรียนมีความคาดหวังและผลสัมฤทธิ์สูง

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008) ได้เสนอความคิดที่มองโรงเรียนเป็นระบบสังคมแบบเปิด ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยการนำเอาปัจจัยตัวป้อนจากสภาพแวดล้อม เข้าสู่กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งในกระบวนการนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะในการจูงใจ การวินิจฉัยสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม จึงทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล

อาร์ุง จันทวานิช (2547: 4-10) ได้เสนอกรอบแนวคิดของโรงเรียนคุณภาพว่า ความเป็นโรงเรียนคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆของโรงเรียนทั้งในส่วนที่เป็นบริบท (Context) ปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งใช้กรอบแนวคิดการบริหารเชิงระบบ เข้ามาเป็นกรอบการพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล และนักการศึกษาท่านอื่นๆ อีกหลายคน ซึ่งประกอบด้วยบริบท ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต มีรายละเอียดดังนี้

1. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียน (School Context) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน และบรรยากาศในโรงเรียนที่ดี
2. ปัจจัยโรงเรียน (School Input) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ
3. กระบวนการศึกษา (School Process) ได้แก่ กระบวนการเน้นพฤติกรรมในห้องเรียนของครูและนักเรียน ตลอดจนยุทธศาสตร์ภายในโรงเรียนของผู้บริหาร ต้องสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน
4. ผลผลิต/ผลลัพธ์ (School Output/Outcome หรือ School Product) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งด้านวิชาการ และไม่ใช่ด้านวิชาการ

จากองค์ประกอบหลักที่กล่าวมาแล้ว อาร์ุง จันทวานิช ได้นำมากำหนดองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ได้ 14 องค์ประกอบดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และจำนวนเพียงพอ
3. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน
4. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
5. สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทันสมัย
6. แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย
7. งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
8. การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด
9. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
10. การบริหารจัดการดี ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม
11. การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน

12. ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีการพัฒนาทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้

13. โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน

14. โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

นอกจากนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Lerning Organization) ซึ่งเป็นการจัดการบริหารรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จ ขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่า จะเป็นองค์กรทางภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรมหาชน ก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เพราะ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมแรงบันดาลใจและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมี นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

เซงเก (Senge, 1990 อ้างถึงใน ณรงค์ หล้าวงศา, 2548: 8) ผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ สมาชิกได้เพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ (Patterns of thinking) และแตกแขนงของความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนาและแรงบันดาลใจ ร่วมกัน (Collective inspiration) ของสมาชิกในองค์กร และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร โดยเซงเก (Senge, 1990 อ้างถึงใน นรา

สมประสงค์, 2556: 7-50) ยังถือว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญ ของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งคนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นการคิดอย่างเป็นระบบและ ครอบคลุมรอบด้าน การคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วย ต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกัน

2. ความรอบรู้แห่งตน (personal master) เป็นความชำนาญ เชี่ยวชาญ เป็นพิเศษของบุคคล สามารถขยายความรู้ ความเชี่ยวชาญในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่าง ต่อเนื่อง และสามารถตระหนักถึงผลการกระทำ ซึ่งมีผลอย่างสำคัญที่สุด

3. รูปแบบการคิด (Mental model) เป็นการสรุปความรู้ที่ได้จากแนวคิด ของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน โดยให้มีความสอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (building share vision) เป็นความสามารถ ก่อให้เกิดภาพรวม เป็นภาพอนาคตที่บุคคลมุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เมื่อมีวิสัยทัศน์ร่วมที่แท้จริงแล้ว บุคคลจะแสดงความเป็นเลิศและเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกใน องค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา ความรู้และความสามารถ

นอกจากนี้ มาร์ควอร์ดท์ และเรโนลด์ (Marquardt and Reynold, 1994 อ้างถึงใน กนกอร ยศไพบุลย์, 2548) ได้สรุปลักษณะองค์กรที่มีการเรียนรู้สอดคล้องกับใน 11 ลักษณะดังนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป ยืดหยุ่นคล่องตัว มีโครงสร้างแบบองค์รวม และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งการวัดความสำเร็จการเรียนรู้ พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน

3. มีการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) โดยการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ แก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร

4. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) โดยคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ให้อำนาจให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) โดยทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น/ฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสายสัมพันธ์ที่ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวลถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวมที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. มีกลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกร่างการดำเนินการและการประเมิน โดยผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. มีบรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) หรือมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking) โดยการตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย

11. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) โดยวิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพัน บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีความร่วมมือทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบและสังเคราะห์ถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติที่ส่งผลให้การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ผู้เสนอแนวคิด	องค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา				
กูลิค และเออร์วิค Gulick and Urwick (อ้างถึงใน จันทรานีสงวนนาม, 2545)	การวางแผนล่วงหน้า	การจัดองค์การ	การบริหารงานบุคคล สร้างบรรยากาศใน การทำงาน	การวินิจฉัยสั่งการการ ประสานงาน	-
ดีน (Dean, 2001)	กำหนดวิสัยทัศน์	-	บรรยากาศแห่งการ เรียนรู้	การชี้แจงและอธิบาย	คณะกรรมการ โรงเรียนมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น
ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel 2008)	-	-	-	บรรยากาศในโรงเรียน	ความสัมพันธ์ระหว่าง ชุมชนกับโรงเรียนเน้น การมีส่วนร่วม
เซนเก (Senge, 1990)	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	-	การเรียนรู้เป็นทีม	-	-
มาร์ควอร์ดท์ และเรโนลด์ (Marquardt and Reynold, 1994)	มีวิสัยทัศน์ร่วม	-	มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในองค์กร	-	การทำงานแบบทุกคน มีส่วนร่วม
สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555ข)	กำหนดนโยบาย	แต่งตั้งคณะกรรมการ วางแผนพัฒนา	สนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	มีการประชุม ชี้แจง ประชาสัมพันธ์การ ดำเนินการ	จัดตั้งเครือข่ายทั้งใน ระดับเขตพื้นที่และใน สถานศึกษา
องค์ประกอบสำคัญที่ สังเคราะห์ได้	วิสัยทัศน์ขององค์กร	-	การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	การบริหารแบบมีส่วน ร่วม

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่ามีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญมี 4องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ความพร้อมของ สถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ซึ่งรายละเอียดของ องค์ประกอบแต่ละด้านมีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมทั้งใน ด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุดและการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อจะได้ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่แนวหน้าอยู่ ตลอดเวลา (ทองใบ สุตขาริ, 2551)

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มี ความสามารถสูงเข้าไปร่วมทำงาน

2. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า

3. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมใน

องค์กร

4. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องประจักษ์พยานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบัน และ อนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

คุณลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

1. วิสัยทัศน์จะต้องมีความเหมาะสมกับองค์กรและเป็นวิสัยทัศน์เพื่อ องค์กรตลอดเวลา

2. วิสัยทัศน์จะต้องกำหนดมาตรฐานที่ดีเยี่ยม และสะท้อนให้เห็นลักษณะ ทางอุดมคติที่สูงส่งขององค์กร

3. วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าประสงค์ และทิศทาง ขององค์กร

4. วิสัยทัศน์ช่วยให้เกิดพลังใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

5. วิสัยทัศน์ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการสร้างความเข้าใจ

6. วิสัยทัศน์สะท้อนให้เห็นความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

7. วิสัยทัศน์เป็นความใฝ่ฝันขององค์กร

ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้าง ฝันให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ซึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจาก วิธีการดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลให้กว้างขวาง วิธีการ คือ การพูดคุย หรือรับฟังความ คิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

2. เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว นำข้อมูลมาจัดกระทำ โดยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาข้อมูล อาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร ทั้งในอดีต ปัจจุบัน เพื่อมองอนาคต ทั้งนี้จะต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ความสามารถของบุคคลในองค์กร นำมาประมวลเข้าด้วยกัน สำคัญตรงนี้ก็คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยที่เรียกว่า Shared Vision เพื่อให้เกิดการยอมรับ

3. การนำเอาความคิดที่เป็นวิสัยทัศน์ออกมาเป็นคำพูดหรือภาษาเขียนให้ชัดเจนมีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นของตนเอง โดยให้มีแนวความคิดเขียนออกมาเป็นคำพูดสำคัญๆ (Key Word) และใช้วิธีการเชื่อมโยงความคิด ที่เรียกว่า แผนที่ความคิด (Mind Mapping) คือการกำหนดความสัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดสำคัญๆ ที่มุ่งมั่นให้เกิดเป็นจินตนาการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร และเป็นผู้มีวาทะการอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่างๆ เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นคล้อยตามและให้การสนับสนุน

5. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิก ภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจดำเนินการดังนี้

- 1) จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
- 2) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- 3) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ มิให้ผิดพลาดในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้
- 4) สนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

5) การประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ มีส่วนใดเห็นว่าจะปรับเปลี่ยนเพื่อให้ชัดเจนขึ้น ถูกต้องมากขึ้น และสมาชิกพอใจก็สามารถกระทำได้เป็นระยะๆ

ดังนั้น จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ขององค์กร หมายถึง สถานศึกษา มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรชัดเจน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตเป็นส่วนที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกในองค์กรต้องการสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจร่วมกันเพื่อเป็นเจ้าของและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกัน วิสัยทัศน์เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับนักบริหารมืออาชีพ เพราะจะเป็นการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการทำงาน ถ้าสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างและไกลก็จะสามารถกำหนดเป้าหมายได้กว้างขวางและไกลกว่าสถานศึกษาอื่น ทำให้ได้รับโอกาสในการทำงานได้ดีกว่า สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการทำงาน รวมทั้งโครงการชัดเจนถูกต้องและเป็นจริง

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีจุดเริ่มต้นมาจากองค์กรเอกชน เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าการเรียนรู้เท่านั้นที่ทำให้เป็นข้อได้เปรียบแข่งขันทางธุรกิจอันยั่งยืน โดยได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

เซงเก (Senge, 2006: 1) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่ปรารถนา เป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

มาร์ควอร์ต และเรโนลด์ (Marquardt and Reynold, 1994: 212) ได้ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 9) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

พรณี เกษกมล (2548: 14) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของผู้นำฝ่ายบริหารและสมาชิกทุกคนขององค์กรจะปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553: 32) ได้สังเคราะห์วรรณกรรมและพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ แบ่งปันความรู้ การหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบ และลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาร์ควอร์ต (Marquardt 2002, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2551: 44) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) พลวัตการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง องค์กรได้จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับทีม และระดับองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 2) การเปลี่ยนสภาพองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ และโครงสร้าง 3) การกระจายอำนาจ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของกลุ่มผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ลูกค้า/ผู้รับบริการ พันธมิตร ผู้ส่งมอบ และชุมชน 4) การจัดการความรู้ หมายถึง การแสวงหา

การสร้าง การจัดเก็บ การค้น การถ่ายโยง และการนำไปใช้ 5) การประยุกต์เทคโนโลยี หมายถึง การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานและระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551ข: 47) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากการประมวลลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งที่เป็นองค์กรทั่วไปและจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายเข้าด้วยกัน ซึ่งจากแนวคิดทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเด่น ดังนี้ 1) มีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ 2) มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ 3) มีกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 4) มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง 5) มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 6) มีบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน 7) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ 8) ช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ 9) ทำงานและเรียนรู้เป็นทีม 10) มีการจัดการความรู้

พรพรรณ ภูมิภู (2549, อ้างถึงใน ณัฐ วัฒนพานิช, 2550: 34) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าควรมี 13 ประการ ดังนี้ 1) โครงสร้างหน่วยงานที่ไม่มีสายบังคับบัญชาตม ยืดหยุ่น จัดทีมได้ง่ายและใช้สมรรถนะ (Competencies) เพื่อประเมินการปฏิบัติงานแทนรายละเอียดงาน (Job Description) 2) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยทุกคนใฝ่เรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ 3) เพิ่มอำนาจในการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ มีการมอบหมายงานและกระจายความรับผิดชอบ เพื่อสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนรู้ไปด้วย 4) ทนต่อความเปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ 5) มีการสร้างระบบการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน 6) มีการสนับสนุนนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนรู้และถือเป็นสิ่งจำเป็น 7) มุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพอใจ 8) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนต่อกัน เช่น การทำงานที่ทุกคนมีอิสระในการคิดและแก้ปัญหาตัดสินใจตามแนวทางประชาธิปไตย 9) มีการทำงานเป็นทีม โดยเน้นเป้าหมายและการมีส่วนร่วม การรับทราบหน้าที่ของตน และการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นรูปแบบทิศทางเดียวกัน 10) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง ตลอดจนทิศทางของการดำเนินงานร่วมกัน 11) มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ 12) มีการสร้างระบบการรับมุมมองในภาพรวมมากกว่าส่วนย่อยของระบบ 13) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน และปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรมีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน เป็นทั้งปัจจัยและทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารองค์กร (ทรงธรรม ชีระกุล, 2548: 51) ดังนั้นองค์กรจึงต้องจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี และสามารถนำมาสนับสนุนการบริหารองค์กรได้อย่างเต็มที่ การสื่อสารภายในองค์กรจึงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งได้ให้ความหมายของการสื่อสารองค์กรในทัศนะต่างๆกัน ดังนี้

กริช สืบสนธิ์ (2537: 64) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล ตลอดจนสาระเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

กิติมา สุรสนธิ (2548: 41) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลในองค์กรทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยบุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันในองค์กรนั้นจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะและตัวบุคคล ตลอดจนสาระเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

แคทซ์ และ คาน (Katz & Khan, อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ์, 2526: 15-16) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นการถ่ายทอดข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข่าวสาร และการตีความข่าวสารในองค์กร

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2536: 128) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กร คือ เป็นกระบวนการถ่ายทอด แสดงออก แปลความหมายข่าวสาร ความคิด อารมณ์ ทักษะ ประสบการณ์ และอื่นๆด้วยการใช้สัญลักษณ์ต่างๆระหว่างบุคคลตามลำดับ ตำแหน่งในองค์กรเดียวกัน

สมยศ นาวิการ (2527: 54) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่ม เพื่อที่จะให้มีการปฏิบัติตามแบบของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการประสานงานและการปฏิบัติหน้าที่ทางบริหารทุกอย่าง

อรุณ รักธรรม (2525: 493) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรเป็นการสื่อ นำความต้องการความคิด ความรู้สึก ไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม บุคคลต่อกลุ่มหรือระหว่างองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.1 ความสำคัญของการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ (กริช สืบสนธิ์, 2537: 65)

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการบริหาร เพราะการสื่อสารจะช่วยให้การทำงานลุล่วงไปโดยตลอด เป็นเครื่องช่วยตรวจสอบความเข้าใจผลงาน การสื่อสารใน

องค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ทักษะในการสื่อสารเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตนเองพอๆกับทักษะในการบริหารงาน

2. เป็นเครื่องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่าย การสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นำมาซึ่งความสนิทสนม ความไว้วางใจ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารในระดับต่างๆ และพนักงานโดยส่วนรวม

3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดีขึ้น การสื่อสารนำมาซึ่งความไว้วางใจ หากมีปริมาณที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะสื่อสาร กล้าที่จะถาม กล้าที่จะออกความคิดเห็น ท้วงติงและช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานทุกส่วนเป็นไปได้อย่างประสานกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงานทำให้ทุกหน่วยงานทำงานในหน้าที่ของตนไปอย่างสอดคล้องกับการทำงานหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างสะดวกมากขึ้น สำหรับผู้จัดการในการบริหารงานองค์กรและความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว ความต้องการของหน่วยงานอื่นๆ จะทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้รวดเร็วขึ้น

5. ช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรขององค์กรทุกระดับสามารถสื่อสารได้อย่างเสรี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกล้าที่จะสื่อสารย่อมนำไปสู่การเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด นำองค์กรไปสู่ความเจริญ การยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าคนนั้นจะอยู่ในระดับใดในองค์กร ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจ

เสนอ ตีแยว (2541: 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการสื่อสารในองค์กรมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อช่วยลดช่องว่างต่างๆที่เกิดขึ้นให้แปรเปลี่ยนเป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออันดีระหว่างกันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร มี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การสื่อสารทำให้เกิดความหมาย คนเรียนรู้ความหมายของสิ่งต่างๆ ได้จากการสื่อสารเมื่อฟังคนอื่นพูดเราจะได้รับความรู้ ประสบการณ์และเหตุการณ์ต่างๆ จากบุคคลนั้น การที่บุคคลมีความเข้าใจความหมายของการสื่อสาร เนื่องจากบุคคลพิจารณาเลือกใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสารให้เหมาะสมกับข้อมูลและเหตุการณ์ที่ต้องการ กระบวนการในการสื่อสารที่จะเลือกใช้คำหรือสัญลักษณ์หรือวิธีการใดๆ ได้ถูกต้องเหมาะสมก็เพราะบุคคลนั้นเข้าใจความหมายของการสื่อสารที่เลือกใช้นั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นที่ติดต่อเข้าใจความหมายอย่างเดียวกันด้วย

2. การสื่อสารทำให้คาดคะเนความคิดกันได้ การติดต่อสื่อสารกันโดยใช้สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายใดๆ นอกจากจะช่วยให้เข้าใจความหมายกันได้แล้ว ยังทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถคาดคะเนการกระทำ หรือความคิดกันได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลย่อมจะเรียนรู้จากประสบการณ์ว่ารูปแบบการสื่อสารอย่างหนึ่ง ความคิดจะเป็นอีกอย่างหนึ่งซึ่งแตกต่างกัน

3. การสื่อสารทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันมี 2 ลักษณะ คือ ประการแรกเป็นรูปแบบของการสื่อสาร รูปแบบของการสื่อสารที่สำคัญมี 2 อย่าง คือการสื่อสารด้วยการใช้คำ ได้แก่ การพูดหรือการเขียน โดยผู้บริหารอาจออกคำสั่งให้พนักงานดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงาน การเขียนรายงาน การเขียนบันทึกข้อความและการประชุมเป็นต้น ส่วนอีกแบบหนึ่งก็คือการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด เช่น การ

แสดงออกทางสีหน้า น้ำเสียงที่พูด กิริยาท่าทาง การแต่งกาย และการจัดโต๊ะเก้าอี้ในที่ทำงานเป็นต้น ประการที่สองเป็นสภาพของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้แก่ สภาพของการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การออกคำสั่งที่กระทำในลักษณะตัวต่อตัวและการสื่อสารในกลุ่มย่อย เช่น การพบปะกันระหว่างบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการประสานงานกัน การปรึกษาหารือกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน การประชุมเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างในการทำงาน ตลอดจนการทำงานเป็นกลุ่มในหน่วยงาน เป็นต้น และสุดท้ายการสื่อสารในกลุ่มใหญ่ภายในองค์กร และการสื่อสารของสมาชิกในองค์กรกับบุคคลภายนอกองค์กร เช่น การประชุมคนในฝ่ายหรือองค์กร การติดต่อกับลูกค้า เป็นต้น การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่กระทำในรูปแบบต่างๆ เหล่านี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

3.2 รูปแบบการสื่อสารในองค์กร

รูปแบบหรือประเภทของการสื่อสารในองค์กร สามารถจำแนกออกมาได้หลายรูปแบบ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกรูปแบบการสื่อสารในองค์กรดังนี้

3.2.1 จำแนกตามช่องทางเดินของข่าวสาร ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ช่องทาง ดังนี้(วิเชียร วิทยอุดม, 2550: 232)

1. การสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งข่าวสารไปฝ่ายเดียว ไม่มีการย้อนกลับของข้อมูลข่าวสารกลับมาให้รับรู้หรือไม่มีการแสดงปฏิกิริยาย้อนกลับของผู้รับข่าวสาร ซึ่งผู้รับข่าวสารไม่มีโอกาสได้ซักถามข้อสงสัยในข่าวสารนั้นได้เลย การติดต่อสื่อสารแบบนี้มักจะเป็นคำสั่งข้อกำหนด หรือแนวนโยบายที่จะต้องกระทำตาม มักจะอยู่ในรูปของการติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรมากกว่าทางวาจา และอยู่ในลักษณะที่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ เช่น คำสั่งของทางราชการ การติดต่อสื่อสารทางเดียวโดยไม่มีการตรวจสอบย้อนกลับของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งโอกาสที่จะเกิดความบกพร่องในการติดต่อสื่อสารย่อมมีมากตามไปด้วย เพราะไม่ทราบว่าผู้รับข่าวสารได้รับข่าวสารที่ส่งไปได้อย่างถูกต้องตรงกับความต้องการหรือไม่

2. การสื่อสารสองทาง (Two-way Communication)

หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ผู้รับข่าวสารมีการตอบสนองและปฏิกิริยาย้อนกลับไปยังผู้ส่งข่าวสาร ผู้ส่งข่าวสารเปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารได้ตอบซักถาม ได้ถามข้อสงสัยในข่าวสารที่ได้รับจากผู้ส่งข่าวสาร หรือผู้ออกคำสั่งตลอดจนรายงานให้ทราบถึงผลงานที่จัดทำไปแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารแบบนี้มักจะอยู่ในรูปแบบของการประชุมสัมมนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอแนะและการปรึกษาหารือร่วมกัน การติดต่อสื่อสารสองทางก่อให้เกิดผลดี คือช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับข่าวสารและผู้ส่งข่าวสารดีขึ้น การย้อนกลับของข้อมูลทำให้ผู้ส่งข่าวสารสามารถจะแก้ไขการติดต่อสื่อสารของเขาใหม่ได้ การติดต่อสื่อสารก็จะมีความแน่นอนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การที่จะใช้การสื่อสารทางเดียวในกรณีที่เป็นเรื่องเข้าใจง่ายเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการตัดสินใจอย่างเร่งด่วนและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้สื่อสารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ สูงกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ส่วนการสื่อสารสองทางใช้ในกรณีที่เรื่องที่จะสื่อสารเป็นเรื่องยากซับซ้อนเมื่อต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดขั้นตอนของ

เรื่องที่จะปฏิบัติเมื่อต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากจะเป็นการตรวจสอบ การปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจตรงกันแล้ว สมาชิกในหน่วยงานก็มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น งานก็จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากขึ้นและประสิทธิภาพของงานก็สูงขึ้น ที่สำคัญที่สุดคือ การสื่อสาร สองทางเป็นรากฐานของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและยังช่วยให้ปัญหาระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลงไปด้วย

3.2.2 จำแนกตามการใช้งาน เป็นการแยกประเภทตามลักษณะของ การใช้งานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ 1) การสื่อสารแบบเป็นทางการ 2) การสื่อสาร แบบไม่เป็นทางการ (สารีพันธ์ ศุภวรรณ 2556: 9-26)

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ องค์การหรือหน่วยงานจัดให้มีขึ้นโดยวาง กฎ ระเบียบแบบแผนและวิธีการไว้เป็นหลักในการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นไปตามโครงสร้างของหน่วยงาน สายการบังคับบัญชาและตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การสั่งงานหรือการมอบหมายงานจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาระดับรองลงมา จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการเสนอรายงานของอาจารย์ผู้สอน จะต้องเป็นไปตามลำดับ ขั้นตอนขึ้นไป

2. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารแบบนี้ไม่มี ระบบระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างแบบแรก แต่จะเป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน จัดทำขึ้นเองตามความต้องการ เนื่องจากความรู้จักคุ้นเคยกันเป็นส่วนตัว เป็นการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่เป็นกันเอง วิธีติดต่อมักใช้วาจาหรือกิริยาท่าทางมากกว่าลาย ลักษณ์อักษร การสื่อสารแบบนี้มีส่วนช่วยให้งานคล่องตัวขึ้นได้ แต่ถ้ามีมากเกินไป จะทำให้ระบบที่เป็น ทางการเสียไป และที่สำคัญคือมักจะมีการบิดเบือนข้อเท็จจริงได้ง่ายเพราะไม่มีหลักฐานสำหรับ ตรวจสอบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การ แลกเปลี่ยนข่าวสารหรือข้อมูลระหว่างกันภายในองค์กร เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย ซึ่งการสื่อสารจะ ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจน ให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง การ สื่อสารจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทของแต่ละคนและให้ทำกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานใน องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรและบุคลากรในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 327) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่า เป็นการบริหารที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการ ตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2545: 125) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ กระบวนการของการให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญ ขององค์กร โดยการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เป็นการตอบสนองความ ต้องการ ความเชื่อ และความสมหวังของชีวิต

แกรี เดสส์เลอร์ (Gary Dessler, 1985 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2554: 10-7) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์กร

คีทและเกิลริง (Keith and Girling, 1991 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2554: 10-7) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน บุคลากรจะเริ่มมีส่วนร่วมจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ช่วยแก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจกับหน่วยงาน เช่นเดียวกับการตัดสินใจของตนเอง มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานและหน่วยงาน มีการสนับสนุนเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

หลักการมีส่วนร่วม

คีทและเกิลริง (Keith and Girling, 1991 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2554: 10-8) กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมในองค์กรดังนี้

1. การพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร เป็นการเขียนภาพในอนาคตขององค์กร โดยบุคลากรระดับปฏิบัติร่วมกันเขียนถึงภาพพจน์ความสำเร็จที่จะเกิดในองค์กร และสิ่งที่ควรปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะเป็นความรู้สึก ความต้องการของบุคลากรที่อยากจะทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2. การสร้างข้อผูกพันของบุคลากร เป็นการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารในระดับสูงและระดับปฏิบัติยึดมั่นในข้อผูกพันที่สร้างขึ้นไว้แม้จะมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารระดับสูงก็ยังมีข้อผูกพันที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ขององค์กร
3. การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น การฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกระบวนการตัดสินใจเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสนับสนุนให้มีการมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีทักษะเชิงเทคนิคต่างๆ จะช่วยให้การดำเนินงานส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องอุทิศตนและเวลาในการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
4. การสื่อสารทั่วทั้งองค์กร การสื่อสารข้อมูลต่างๆ ในระดับบริหารและระดับปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจที่ทุกระดับจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร
5. การเริ่มต้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน การมีส่วนร่วมควรเริ่มต้นให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรเกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับการวางแผน การจัดกิจกรรมให้ดำเนินการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้เป้าหมายขององค์กร จะนำไปเป็นเป้าหมายของงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ จะทำให้เกิดเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์กร

หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม คำนึงถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ระบบและขั้นตอนในการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร การสร้างข้อผูกพันของบุคลากร การฝึกอบรมทักษะ การสื่อสารทั่วทั้งองค์กร การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามและการประเมินผลการมีส่วนร่วม

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การติดตามและการประเมินผล การมีส่วนร่วมขององค์กรทำให้การทำงานภายในองค์กรมีทิศทางเดียวกัน และนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (visionary leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งฉัตรวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550 อ้างถึงใน นิกุลชลา ล้นเหลือ, 2554: 21) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(transformational leadership) จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบริวารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) นอกจากนี้ นิกุลชลา ล้นเหลือ (2554: 22-25) ได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของนักการศึกษาต่างๆ ไว้หลากหลายความหมายดังนี้

เศวต ตันพลีรัตน์ (2547) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำที่สามารถมองเห็นและเข้าใจเหตุการณ์ในอนาคตอย่างชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงดำเนินการและเตรียมความพร้อมที่จะรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

พิชัย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรหรือประเทศในอนาคตมีลักษณะ มีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้

แฮทช์ (Hatch, 2005) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าหมายถึงความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้โน้ตให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

นอกจากนี้ ร็อบบินส์ (Robbins, 2003 อ้างถึงใน พิชาย์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 195) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะพรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กร สามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากการทบทวนวรรณกรรมของ นิกัลลาล่า ลันเหลือ (2554: 33-43) เกี่ยวกับนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง ดังนี้

เบนนิส และนานุส (Bennis and Nanus, 1985) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

ฮิคแมน และซิลวา (Hickman and Silva, 1984) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ คือเป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจน

วิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์ และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ evaluating)

ซาคาโร และแบงค์ (Zaccaro & Banks, 2004: 367-380) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การสร้างความไว้วางใจ (trust) และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

เวสเลย์ และมินซ์เบิร์ก (Westley & Mintzberg, 1989: 17-32) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็นพลวัตมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ การสร้างภาพลักษณ์ (image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การนั้นคือวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (idealized)

สมชาย เทพแสง (2552) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิด

เชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาล สงขลา นครินทร์มีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ 1) มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ซึ่งผู้บริหารได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการตามพันธกิจแต่ละด้านโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้รับทราบทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ บรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

นอกจากนี้ นิญชล ลั่นเหลือ (2554: 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์

(formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในทัศนะของนักวิชาการและ ผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากทัศนะและ ผลงานวิจัยของนักวิชาการ

องค์ประกอบ	Bennis and Nanus (1985)	Hickman & Silva (1984)	Zaccaro & Bennis (2004)	Westley & Mintbarg (1989)	สมชาย เทพแสง (2552)	สุรินทร์ เสนานุช (2553)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553)	นิภัฑฐา ล้นเหลือ (2554)	รวม
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓			✓	✓	✓	✓	6
5. การประเมินวิสัยทัศน์	✓	✓							2
6. การมีส่วนร่วม		✓							1
7. การสร้างนวัตกรรมและการ เปลี่ยนแปลง		✓							1
8. การสร้างความไว้วางใจ			✓						1
9. การให้ความสำคัญกับผู้อื่น			✓						1
10. การมอบอำนาจ				✓					1
11. การคิดเชิงกลยุทธ์				✓					1
12. ความคิดสร้างสรรค์				✓					1
13. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓					1
14. การยึดมั่นในอุดมการณ์				✓					1

จากตาราง 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากทัศนะและผลงานวิจัย ของ นักวิชาการทั้งหมด 8 แนวคิด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบร่วมกันที่ สำคัญทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม

วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นองค์ประกอบของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.2.1 องค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์

นิกัญชลาลันเหลือ (2554: 46-52) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

เมอร์รอน (Merron, 1995 อ้างถึงใน ดลพร ทวโรจน์) ในการสร้างวิสัยทัศน์ควรเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การให้ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ และการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพควรมีการกำหนดขึ้นโดยตัวผู้นำและคณะผู้นำ ทั้งนี้เพราะคณะผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์โดยรวบรวมความคิดเห็นของทุกคนในองค์การได้

ในทำนองเดียวกัน พัฒนิจ โกญจนนาท (2542) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ตามกระบวนการดำเนินงานดังนี้ 1) การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในประกอบกัน 2) การจัดระบบข้อมูลที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ออกมาแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ควบคู่กันไปเพื่อให้เห็นแนวทางการดำเนินและแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจน 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ออกมาในรูปแบบข้อความที่ชัดเจนท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ 4) ควรจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

วิลล์มอร์ (Wilmore, 2002) ได้อธิบายถึงการพัฒनावิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

จิตติมา วรรณศรี (2550) อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

มนตรี แยมกสิกร (2544) และบุรชัย ศิริมหาสาคร (2548) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนใหญ่เกิดจากการพัฒनावิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ดลพร ทวโรจน์ (2548) สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ

วีรุธ มาฆะศิรานนท์ (2542) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้คือ 1) ข้อมูลข่าวสาร (information) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ 2) องค์

ความรู้ (knowledge) ของคนในองค์กร 3) การริเริ่ม ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม 4) ความคาดหวัง (expectation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร 5) การผสมผสานจินตนาการและดุลพินิจ ศักยภาพ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการเรียนรู้ 6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กรและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ (system approach) 7) การกำหนดทางเลือกในการเดินไปสู่อนาคต (scenario of the future) ที่จะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ 8) การรวมพลังความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม (innovative) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

2.2.2 องค์ประกอบด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกหนึ่งขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นิโกยูลา ลันเหลื่อ (2554: 52-56) ได้เสนอแนวคิดการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

ดูบริน (DuBrin, 1998) ได้สรุปการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์องค์การว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leader) ไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้นแต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) หรือการสื่อสารภาพที่คิด ขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

ยูคัล Yukl (1989), ซาคาโร และแบงก์ (Zaccaro and Banks, 2004) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช่วาทศิลป์ เช่นการใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพ สัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

วิลล์มอร์ (Wilmore, 2002) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำองค์กร ซึ่งมีวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการพูด เขียน และการกระทำที่เป็นแบบอย่าง

เทรกอ์ และคณะ (Tregoe et. al., 1989) เสนอหลักการพื้นฐาน 5 ประการของการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ 1) การใช้ภาษาที่เข้าใจร่วมกัน 2) ใช้คำที่เฉพาะเจาะจงหรือเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน 3) มีการทดสอบความเข้าใจของผู้อื่นโดยสังเกตจากพฤติกรรมรายบุคคล 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ซ้ำหลายครั้งหรือบ่อยเท่าที่จะทำได้และ 5) สื่อสารให้เห็นถึงความสอดคล้องหรือตรงกันกับงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993) กล่าวว่า ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่ (articulate) วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น ท่อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไรรวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548) อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์มายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อให้คณะครูได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการพูดสัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล

จิติมา วรรณศรี (2550) อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัล

ทองใบ สุดชาติ (2551) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

ดังนั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจให้หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรูทิตตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื้อมนั้นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

2.2.3 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นิกัญชลาลันเหลือ (2554: 56-60) ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

บีเออร์ และคณะ (Beare et al., 1989) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ตรงกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้ผลดีนั้น คือการหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงไปโน้มน้าวโน้มน้าว เป้าหมาย และกิจวัตรประจำวันของโรงเรียน

ล็อก และคณะ (Locke et al., 1991) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกัน เข้าไปทุกที่ จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ

5) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด

6) สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

เทรทโทวัน (Trethowon, 1991) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดีผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน 2) สร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก 3) จัดโครงสร้างขององค์การให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) จัดหางบประมาณสนับสนุน 5) มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก และ 6) มีความจริงใจกับสมาชิกทุกคน

วิลล์มอร์ (Wilmore, 2002) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่นๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

มารศรี สุธานี (2540) ได้เสนอการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการแปลงวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของโรงเรียน กำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติ

จริง โดยมีพื้นฐานสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

บุรชัย ศิริมหาสาร (2548) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

วัลลภพันธุ์ ปาหนาน (2548) อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตติมา วรรณศรี (2550) อธิบายว่าองค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

2.2.4 องค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

การเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่ง

นิกัญชลาลันเหลือ (2554: 60-62) ได้เสนอแนวคิดการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ฮิคแมน และซิลวา (Hickman & Silva, 1984) กล่าวตรงกันว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

แซชกิน (Sashkin, 1988) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่น เป็นมิตร เป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้กับสมาชิก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) กล่าวว่าการทำตนเป็นแบบอย่าง (role model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ว่าหมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือ สั่งสอนรวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็น

สมชาย เทพแสง (2552) กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ได้ใจของร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

3. คุณภาพของครู

3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มีพระราชดำรัสพระราชทานแก่ครูอาวุโสประจำปี 2523 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 ตอนหนึ่งว่า “ครูที่แท้นั้นต้องเป็นผู้ที่ทำแต่ความดี คือ ต้องซื่อสัตย์ และอดทนอดกลั้นเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต้องหนักแน่น อดทน อดกลั้น สำรวม ระวังความประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม รวมทั้งต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ วางใจเป็นกลางไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ” (กรมประชาสัมพันธ์, 2542 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545) ทศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดีดังต่อไปนี้

เฮซซอง และวีคส์ (Hessong and Weeks, 1978 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2545) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของนักการศึกษาตะวันตกไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความรอบรู้
- 2) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์
- 3) เป็นผู้มีความยุติธรรม
- 4) เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด
- 5) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์
- 6) เป็นผู้มีความชัดเจน
- 7) เป็นคนเปิดเผย
- 8) เป็นผู้มีความ

อดทน 9) เป็นแบบอย่างที่ดี 10) เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ 11) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง 12) เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารหลายๆ ด้าน 13) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี

มนตรี จุฬารัตนพล (2543) ได้นำเสนอผลการศึกษาที่พบว่าผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีต่อครูและอาชีพครูในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สรุปได้ว่า 1) ครูในอนาคตต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่ได้รับการศึกษา 2) ครูในอนาคตต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ครูในอนาคตต้องจัดการศึกษาพื้นฐานได้ 4) ครูในอนาคตต้องมีความสามารถในการสอนผู้เรียนหลายประเภท 5) ครูในอนาคตต้องปฏิบัติงานได้ใน 3 ระบบการศึกษา คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 6) ครูในอนาคตต้องปฏิบัติงานได้ในสถานศึกษาต่างๆ 7) ครูในอนาคตส่วนหนึ่งต้องจัดการอาชีวศึกษา โดยร่วมมือกับสถานประกอบการ 8) ครูในอนาคตต้องจัดการศึกษาโดยถือผู้เรียนสำคัญที่สุด 9) ครูในอนาคตต้องจัดให้มีการเรียนรู้และทักษะต่างๆ 10) ครูในอนาคตต้องจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 11) ครูในอนาคตต้องสามารถประเมินผู้เรียน 12) ครูในอนาคตต้องสามารถจัดทำสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13) ครูในอนาคตจะต้องช่วยให้ชุมชนได้มีการเรียนรู้

ชมพูหุท ร่วมชาติ (2548: 24-25) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่ผ่านมา ผู้วิจัยสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์โดยได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและเทคนิควิธี ด้านบุคลิกภาพ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม แต่ละด้านมีคุณลักษณะย่อย ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย

- 1.1 ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน ได้แก่ เนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนดไว้
- 1.2 ความรู้ด้านวิชาชีพครู ได้แก่ การวิจัย จิตวิทยา การจัดการ การประเมินผล การสอน การจัดการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ พฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีการศึกษา การเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ และหลักสูตร
- 1.3 ความรู้ทั่วไป ได้แก่ กฎหมาย ประวัติศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ศิลปวัฒนธรรม การอนุรักษ์ธรรมชาติ สังคม การเมือง กฎหมายทางด้านการศึกษา และสิ่งแวดล้อม
- 1.4 ความรู้ทางด้านภาษา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นๆ

2. ด้านทักษะและเทคนิควิธี ประกอบด้วย ทักษะและเทคนิควิธีทางการสอน การใช้สื่อ การจัดการเรียนการสอนยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยี การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การทำหลักสูตร การประเมินผล การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน การทำแผนการสอน การตั้งคำถาม การออกแบบการเรียนการสอน การยกตัวอย่าง การสร้างความสนใจ และการแนะแนว

3. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ อดทน ขยัน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม กระตือรือร้น เมตตากรุณา เสียสละ และมีวินัย มีเจตคติ

ที่ดี ต่อตนเอง อาชีพ และผู้เรียน มีวิญญานความเป็นครู ใฝ่หาความรู้ ความเป็นผู้นำ เฉลียวฉลาด รัก และศรัทธาในอาชีพครู มีวิสัยทัศน์ กระบวนการคิดขั้นสูง มีสุขภาพดี ได้แก่ สุขภาพกายและจิตใจ

4. คุณลักษณะด้านสัมพันธภาพทางสังคม ได้แก่ สัมพันธภาพกับชุมชน ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมา ครูที่ดีต้องมีคุณลักษณะหลายประการ มีสมรรถนะพร้อมในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ การจัดการเรียนการสอน บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรมและเจตคติที่ดี ปฏิบัติหน้าที่และแสดงบทบาทสมกับความเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

3.1.1 มาตรฐานวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนด มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาไว้ว่า คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภา ได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ (1) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

“มาตรฐานการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงผลของการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

หมวด 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

“มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับครูและการเรียนการสอน ได้แก่ มาตรฐานที่ 7 ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 9 ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ

3.1.2 สมรรถนะของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 25-38) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ใน

การประเมินและพัฒนาสมรรถนะครูในสังกัด อันเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่น ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็น ไทยให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกา กับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครูซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน สามารถบ่งบอกถึง คุณภาพครู ได้

3.1.3 ตัวชี้วัดคุณภาพครูเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ(2555ข: 11) ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพครู เพื่อใช้ประเมินความสำเร็จการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับอาเซียน กฎบัตรอาเซียน ประชาคมอาเซียน
2. ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
3. ครูใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้
4. ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการเผยแพร่ผลงานทั้งระบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline)
5. ครูใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายโดยเน้นกิจกรรมหรือกระบวนการในการจัดการเรียนรู้
6. ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการจัดการเรียนรู้ทั้งในประเทศและในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน
7. ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องผลการสังเคราะห์

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพครูจากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู	Hessong and Weeks, (1978)	มนตรีย์ จุฬวัฒน์พล (2543)	ชมพูนุท ร่มชาติ (2548)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)	รวม
1. มีเจตคติ ทัศนคติที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
2. มีความรู้ ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. มีทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ		✓	✓	✓		✓	✓	5
5. มีความสามารถใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. มีการประเมินผลการเรียนการสอน				✓	✓	✓		3
7. มีการใช้วิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้				✓		✓	✓	3
8. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
รวม	5	6	6	8	6	8	5	44

ผลการสังเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู จากแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นองค์ประกอบปัจจัยด้านคุณภาพของครู และใช้ตัวชี้วัดคุณภาพครูเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ จากตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพครูควรประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านความสามารถทางภาษาต่างประเทศ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดของคุณภาพครูในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

3.2 คุณภาพครู

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่งที่ต้องนำทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการสอนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เจริญงอกงามตามศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ อาชีพครูจึงมีความสำคัญต่อสังคมอย่างมากในฐานะผู้สร้าง หรือพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่สังคมไทยให้ความคาดหวังว่าคนที่ยึดอาชีพครูควรมีความเป็นครู สามารถเป็นแบบอย่างของนักเรียน หรือที่เรียกว่า เป็นแม่พิมพ์ของชาติ ดังนั้นคุณลักษณะของครูที่ดีนั้นจะต้องมีคุณลักษณะที่พิเศษแตกต่างจากบุคคลในอาชีพอื่นๆ

3.2.1 ทัศนคติของครูต่อการเปลี่ยนแปลง

1) ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่า ทัศนคตินั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

Roger (โรเจอร์, 1978 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533: 122) ได้กล่าวถึงทัศนคติ ว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

พัชรี เขยจรรยา และคณะ (2538: 115) ได้กล่าวถึง “ทัศนคติ” ว่าเป็นกลุ่มขององค์ประกอบที่มีการผสมผสานกันอย่างต่อเนื่องต่อวัตถุทางสังคม องค์ประกอบนี้รวมทั้งความเชื่อและการประเมินค่า (องค์ประกอบทางความคิด) ความรู้สึกและอารมณ์ และความเตรียมพร้อมทางพฤติกรรม

ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531: 2) กล่าวถึง ทัศนคติ ที่เชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลว่า ทัศนคติ หมายถึง

(1) ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

(2) ความโน้มเอียง ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือ ต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

(3) ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนองจากคำจำกัดความต่าง ๆ เหล่านี้ จะเห็นได้ว่ามีประเด็นร่วมที่สำคัญ คือ ความรู้สึภายในความพร้อมหรือ แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง

2) องค์ประกอบของทัศนคติ

ถวิล ธาราโกชน (2532) ได้กล่าวว่าบุคคลที่จะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นจะต้องเกิดขึ้นตอนตามองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

(1) องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ (Cognitive component) การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ต่อสิ่งนั้นเสียก่อนการเกิดทัศนคติของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน

(2) องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึก (Affective component) เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งนั้น ถ้าบุคคลนั้นรู้ว่ามิประโยชน์ก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ถ้าไม่มีประโยชน์ก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น

(3) องค์ประกอบทางการกระทำ (Behavioral component) เมื่อบุคคลรู้ในสิ่งนั้นมาแล้วและรู้ชอบ ไม่ชอบตามมา บุคคลนั้นก็จะกระทำสิ่งนั้นลงไป

3) ประเภทของทัศนคติ

(1) ทัศนคติ ทางเชิงบวก เป็นทัศนคติ ที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจดีตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือ เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งรวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรอื่น ๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกรย่อมมีทัศนคติ ทางบวก หรือ มีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตร และให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิก และร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

(2) ทัศนคติทางลบ หรือ ไม่ดี คือ ทัศนคติ ที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือ หรือ ไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กร และอื่น ๆ เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่บางคน อาจมี ทัศนคติ เชิงลบต่อบริษัท ก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจจนพยายามประพฤติ และปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

(3) ทัศนคติ ที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคน อาจมี ทัศนคติหนึ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหา โตเถียงเรื่องกฎระเบียบว่า ด้วยรูปแบบของนักศึกษาทัศนคติ ทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์หน้าที่หรือกลไกของทัศนคติ

4) ด้านการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude Change)

เคลแมน (Kelman, 1967: 469) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยมีความเชื่อว่า ทัศนคติอย่างเดียวกันอาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน ซึ่งได้แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. การยินยอม (Compliance) การยินยอม จะเกิดได้เมื่อ บุคคลยอมรับ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขา และมุ่งหวังจะได้รับ ความพอใจ จากบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมกระทำตามสิ่งที่อยากให้เขากระทำนั้น ไม่ใช่เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็น เพราะเขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วย และกระทำตาม ดังนั้น ความพอใจ ที่ได้รับจาก การยอมกระทำตาม นั้น เป็นผลมาจาก อิทธิพลทางสังคม หรือ อิทธิพลของ สิ่งที่เกิดให้เกิด การยอมรับนั้น กล่าวได้ว่า การยอมกระทำตามนี้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ซึ่งจะมีพลังผลักดัน ให้บุคคลยอม กระทำตามมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวนหรือ ความ รุนแรงของรางวัลและ การลงโทษ

2. การเลียนแบบ (Identification) การเลียนแบบ เกิดขึ้นเมื่อบุคคล ยอมรับสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมาจาก การที่บุคคล ต้องการจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือที่พอใจระหว่างตนเองกับผู้อื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น จากการเลียนแบบนี้ ทัศนคติ ของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าให้เกิดการเลียนแบบ กล่าวได้ว่า การเลียนแบบ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ซึ่งพลังผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับ ความน่า โนมน้าวใจ ของสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคลนั้น การเลียนแบบจึงขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคลจะรับเอาบทบาท ทั้งหมด ของคนอื่น มาเป็นของตนเอง หรือแลกเปลี่ยนบทบาท ซึ่งกันและกัน บุคคลจะเชื่อในสิ่งที่ตัวเอง เลียนแบบ แต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียดในการ เลียนแบบ ทัศนคติ ของบุคคล จะเปลี่ยนไปมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับ สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง

3. ความต้องการที่อยากจะเป็น (Internalization) เป็นกระบวนการ ที่ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งตรงกับ ความต้องการภายใน ค่านิยม ของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับ ค่านิยม ที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจ ที่ได้จะ ขึ้นอยู่กับ เนื้อหารายละเอียด ของพฤติกรรมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ถ้าความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมถูกกระทบไม่ว่า จะในระดับใดก็ตาม จะมีผลต่อการเปลี่ยน ทัศนคติ ทั้งสิ้น

การเปลี่ยน ทัศนคติ มี 2 ชนิด คือ

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติ ของบุคคลที่ เป็นไป ในทางบวก ก็จะเพิ่มมากขึ้น ในทางบวก ด้วย และ ทัศนคติ ที่เป็นไป ในทางลบ ก็จะเพิ่มมาก ขึ้นในทางลบด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยน ทัศนคติ เดิมของ บุคคลที่เป็นไป ในทางบวก ก็จะลดลงไป ในทางลบ และถ้าเป็นไป ในทางลบ ก็จะกลับเป็นไปใน ทางบวก

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกัน ระหว่างความรู้สึก และความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ ของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางต่อการเปลี่ยนแปลง โดยบุคคลที่มี ทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงจะเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมาย ในทาง ตรงกันข้ามบุคคลที่มีทัศนคติเชิงลบจะต่อต้านหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาของอาเซียน กฎบัตรอาเซียน และสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนอย่างสม่ำเสมอต่อไป

1) ความเป็นมาของอาเซียน

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ อาเซียน ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) หรือ ปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Declaration) ซึ่งลงนามโดยรัฐมนตรีจาก 5 ประเทศสมาชิก ผู้ก่อตั้ง ได้แก่ นายอาดัม มาลิก (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) นายตุน อับดุล ราซิก บิน ฮุสเซน (รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ มาเลเซีย) นายนาซิโซ รามอส (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์) นายเอส ราชารัตน์ม (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ สาธารณรัฐสิงคโปร์) พันเอก (พิเศษ) ดร.ถนัด คอมันตร์ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศไทย) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค อารังไว้ซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงปลอดภัยทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกีดกันอยู่ดี บนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2556: 4)

2) กฎบัตรอาเซียน

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 เมื่อปี พ.ศ. 2550 ที่ประเทศสิงคโปร์ ผู้นำอาเซียน ได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน ซึ่งเปรียบเสมือน ธรรมนูญของอาเซียน ที่จะวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ.2015) ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้ โดยวัตถุประสงค์ของกฎบัตรอาเซียน คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและเคารพกฎกติกาในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ กฎบัตรอาเซียน ยังทำให้อาเซียนมีสถานะเป็นนิติบุคคล ในฐานะที่เป็นองค์กรระหว่างรัฐบาล (Intergovernmental Organization) (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2556: 7)

กฎบัตรอาเซียน ประกอบด้วยข้อบทต่างๆ 13 บท 55 ข้อ โดยมีประเด็นใหม่ที่แสดงความก้าวหน้าของอาเซียน ได้แก่

- (1) การจัดตั้งคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- (2) การให้อำนาจเลขาธิการอาเซียนสอดส่องและรายงานการทำตามความตกลงของรัฐสมาชิก
- (3) การจัดตั้งกลไกสำหรับการระงับข้อพิพาทต่างๆ ระหว่างประเทศสมาชิก

(4) การให้ผู้นำเข้าเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อรัฐผู้ละเมิดพันธกรณีตามกฎบัตรอาเซียนอย่างร้ายแรง

(5) การเปิดช่องให้ใช้วิธีการอื่นในการตัดสินใจได้ หากไม่มีฉันทามติ

(6) การส่งเสริมการปรึกษาหารือกันระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อผลประโยชน์ร่วม

(7) การเพิ่มบทบาทของประธานอาเซียน เพื่อให้อาเซียนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที

(8) การเปิดช่องทางให้อาเซียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภาคประชาสังคมมากขึ้น

(9) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ให้มีการประชุมสุดยอดอาเซียน 2 ครั้งต่อปี จัดตั้งคณะมนตรีเพื่อประสานความร่วมมือในแต่ละ 3 สาขาหลัก และการมีคณะกรรมการผู้แทนถาวรประจำอาเซียนที่กรุงจาการ์ตา เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการประชุมของอาเซียน เป็นต้น

กฎบัตรอาเซียนมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2551 กล่าวคือ หลังจากที่ประเทศสมาชิกรวมทั้ง 10 ประเทศ ได้ให้สัตยาบันกฎบัตรอาเซียน โดยการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 14 ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์-1 มีนาคม พ.ศ. 2552 ที่จังหวัดเพชรบุรี เป็นการประชุมระดับผู้นำอาเซียนครั้งแรกหลังจากกฎบัตรอาเซียนมีผลบังคับใช้

3) สามเสาหลักของประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน เป็นเป้าหมายของการรวมตัวของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองและขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศในทุกด้าน ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก โดยเสาหลักแต่ละด้านมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2556: 9-11)

(1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มีเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

ก. มีกติกาและมีการพัฒนานิยามและบรรทัดฐานร่วมกัน โดยยึดมั่นหลักการของการไม่แทรกแซงกิจการภายใน และการส่งเสริมค่านิยมของประชาคมควบคู่กันไป

ข. มีความเป็นเอกภาพ ความสงบสุข ความแข็งแกร่ง และมีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่ครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมให้อาเซียนพึ่งพาอาศัยกลไกของตนมากขึ้น ในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่างๆ ในภูมิภาค

ค. มีพลวัตและมีปฏิสัมพันธ์กับนอกภูมิภาคอาเซียน เพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น กรอบอาเซียน+3 กับจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ

(2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีเป้าหมายการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจได้แก่

ก. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวสำหรับประชากร 600 ล้านคนในอาเซียนโดยมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและบุคลากรวิชาชีพต่างๆ อย่างสะดวกมากขึ้นและการไหลเวียนอย่างเสรียิ่งขึ้นสำหรับเงินทุน

ข. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการแข่งขันที่เป็นธรรม การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและนโยบายภาษี รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น

ค. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยการส่งเสริม SMEs และการเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศสมาชิกอาเซียนผ่านโครงการ อาทิ โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration: IAI) เพื่อลดช่องว่างทางการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือด้านธุรกิจระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

ง. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยเน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต / จำหน่าย ภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

(3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการใน 6 ด้าน ได้แก่

- ก. การพัฒนามนุษย์
- ข. การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม
- ค. สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม
- ง. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
- จ. การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน
- ฉ. การลดช่องว่างทางการพัฒนา

3.2.3 กระบวนการจัดการเรียนรู้

ฮิลการ์ด และโบเวอร์ (Hilgard and Bower อ้างถึงใน สwana พรพัฒน์กุล, 2522: 208) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปจากเดิม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึกปฏิบัติ ทั้งนี้ไม่นับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการตอบสนองของสัญชาตญาณหรือปฏิกิริยาสะท้อน

ครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน อุบลรัตน์ เฟื่องสกลิต, 2528: 251) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้ประสบมา

Webster's Third New International Dictionnary ให้ความหมายการเรียนรู้ว่า คือกระบวนการเพิ่มพูนและปรุงแต่งระบบความรู้ ทักษะ นิสัยหรือการแสดงออกต่างๆ อัน

เป็นผลมาจากมีสิ่งกระตุ้นอินทรีย์ โดยผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติหรือการฝึกฝน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของบลูม และคณะ ที่ว่าการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมาย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ (Bloom and others, 1956 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์ และ โกศล มีคุณ, 2556: 3-5)

1. ด้านความรู้ความเข้าใจหรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความคิดในรูปแบบต่างๆ
2. ด้านความรู้หรือเจตคติพิสัย (Affective Domain) เช่น ความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม
3. ด้านการเคลื่อนไหวปฏิบัติหรือทักษะนิสัย (Psychomotor Domain) เช่น การเคลื่อนไหว การปฏิบัติงาน ความชำนาญในการกระทำ

จากความหมายของการเรียนรู้ที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์หรือการฝึกฝน

การพัฒนาเยาวชนไทยให้มีความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน สามารถติดต่อสื่อสารและอยู่ร่วมกันได้บนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันในการเสริมสร้างความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมของภูมิภาคอาเซียน โดยกำหนดการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555ค: 23-24)

1. จัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้
2. จัดการเรียนรู้โดยใช้การบูรณาการ
3. จัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม
4. ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการสร้างความตระหนัก กระบวนการสื่อสาร
5. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง
6. จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีในประชาคมอาเซียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการสร้างความตระหนัก กระบวนการสื่อสารที่หลากหลาย โดยการใช้สื่อ และเทคโนโลยีรวมถึงทักษะและประสบการณ์ของครูในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.2.4 ด้านความสามารถทางภาษาต่างประเทศ

ความสามารถด้านภาษา หมายถึงความสามารถในการอ่าน เพื่อรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ สรุปสาระสำคัญ ประเมินสิ่งที่อ่านจากสื่อประเภทต่างๆ รู้จักเลือกอ่านตามวัตถุประสงค์นำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการอยู่ร่วมกันในสังคม ใช้การอ่านเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต และสื่อสารเป็นภาษาเขียนได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษาและอย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

ไฮม์ส์ (Hymes อ้างถึงใน ละเอียด จุฑานันท์ 2541: 96) ได้ให้ความหมายความสามารถในการสื่อสารไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้ภาษา ที่ความภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม เป็นความสามารถที่รู้ว่าเมื่อใดควรพูด จะพูดอะไร พูดกับใคร เมื่อใด ที่ไหน ในลักษณะอย่างไร

คาเนล และ สเวน (Canal and Swain, 1980: 1) ให้คำอธิบายสมรรถวิสัยหรือความสามารถในการภาษาเพื่อการสื่อสารว่าประกอบด้วยสมรรถวิสัย 4 ประการ ดังนี้

1. สมรรถวิสัยทางด้านไวยากรณ์ (Grammatical competence) หมายถึงความสามารถในการใช้ภาษาทางด้านคำศัพท์ โครงสร้าง เสียง และการใช้รูปแบบของคำได้อย่างถูกต้อง

2. สมรรถวิสัยทางด้านภาษาศาสตร์สังคม (Sociolinguistic competence) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาให้ถูกต้องให้ถูกต้องเหมาะสมกับบริบททางสังคม และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารให้เหมาะสมกับหน้าที่ของภาษา เช่น การทักทาย ตลอดจนใช้ภาษาให้เหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ และสถานการณ์ในการสื่อความหมาย

3. สมรรถวิสัยทางการใช้คำเชื่อมความสัมพันธ์ของข้อความ (Discourse competence) หมายถึง ความสามารถในการสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างข้อความระดับปรนัยโดยใช้ความรู้ทางไวยากรณ์ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงข้อความข้อความได้อย่างถูกต้องและสื่อความหมายทางภาษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การใช้ภาษา กล่าวคือ เป็นความสามารถในการสื่อสารในระดับข้อความที่เหนือกว่าระดับประโยค

4. สมรรถวิสัยทางการใช้ยุทธศาสตร์ในการสื่อสาร (Strategic competence) หมายถึง ความสามารถปรับกลวิธีในการสื่อสารให้เข้ากับสถานการณ์การใช้ภาษา เพื่อให้การสื่อสารหรือรับสารนั้นราบรื่น และดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นไม่ขาดตอน การปรับกลวิธีในการสื่อสารมี 2 ทาง คือ การใช้คำพูด และไม่ใช้คำพูด โดยแสดงกิริยาท่าทางหรือสีหน้าประกอบคำอธิบาย

ในปี 2558 ประเทศต่างๆ ในอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา จะรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งหมายความว่า ประชาชนในแต่ละประเทศ จะต้องติดต่อสื่อสารกันในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การท่องเที่ยว และอื่น ๆ โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการทำงานในประชาคมอาเซียน ดังกฎบัตร อาเซียนข้อ 34 ที่บัญญัติว่า “The Working language of ASEAN shall be English” เมื่อเป็นเช่นนี้ในวงการศึกษาก็มีการตื่นตัว และเตรียมพร้อมกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างมาก นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของเยาวชน และคนทำงานในประเทศไทยโดยมุ่งเน้นว่าพลเมืองทุกคนในประเทศต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ (นพพร สโรบล, 2556)

อย่างไรก็ตาม การที่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนในประเทศจะสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อเรื่องนี้ คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จึงจำเป็นที่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจะต้องยกระดับและพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก

แนวทางที่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจะต้องเตรียมพร้อมในการพัฒนาตนเองมีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียนกฎบัตรอาเซียน และตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นภาษากลางของคนในอาเซียน ในการติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันครูควรจะต้องถ่ายทอดให้นักเรียนของตนมีความรู้ในเรื่องอาเซียนด้วยเช่นเดียวกัน ตลอดจนควรจะหาความเข้าใจกับนักเรียน และชี้แจงให้นักเรียนเห็นถึงความจำเป็นของภาษาอังกฤษในสังคมอาเซียนที่กำลังจะมาถึง
2. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) การเรียนภาษานั้นไม่มีวันจบสิ้น ไม่จำกัดอายุ เพศ และวัย และการเรียนก็ไม่ได้จำกัดเฉพาะอยู่แต่ในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้น การเรียนภาษาอังกฤษจึงสามารถทำได้ด้วยตนเอง นอกชั้นเรียน ตลอดเวลา นอกจากนั้นควรสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของตนเองอีกด้วย
3. พัฒนาคำศัพท์ภาษาอังกฤษให้เพิ่มขึ้น โดยการเรียนรู้คำศัพท์ใหม่ทุกวัน จากการอ่านสิ่งที่อยู่รอบตัว ที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น ป้ายประกาศ แผ่นพับ สิ่งตีพิมพ์ หนังสือพิมพ์ หรือแม้แต่ฉลากสินค้า การที่จะจำคำศัพท์ต่าง ๆ ได้นั้น มิได้อยู่ที่การท่องศัพท์ แต่เพียงอย่างเดียว แต่หากต้องรู้จักใช้คำศัพท์เหล่านั้นในชีวิตประจำวันด้วย เช่น พูด หรือเขียน เป็นภาษาอังกฤษกับคนรอบข้าง หรือถ้าต้องการจะใช้ dictionary ก็ควรใช้ dictionary อังกฤษ-อังกฤษ หรือใช้ dictionary online ซึ่งจะทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาคำศัพท์มากขึ้น
4. ค้นหาวิธีการเรียนรู้ภาษา (Learning Strategies) ของตนเองว่า ชอบที่จะเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ด้วยวิธีใด จึงพัฒนาภาษาด้วยวิธีที่ชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สำรวจตนเองว่าชอบทำกิจกรรมอะไรก็ให้ทำสิ่งนั้น เป็นภาษาอังกฤษ เช่น ชอบฟังเพลง ก็ให้ฟังเพลงเป็นภาษาอังกฤษ ชอบฟังข่าวก็เลือกฟังข่าวช่องภาษาอังกฤษ ชอบดูภาพยนตร์ก็ให้เลือกฟัง Sound track ไม่ใช่พากษ์ไทย ชอบดูรายการ TV หรือ Series ก็ให้เลือก Mode ภาษาอังกฤษ ชอบอ่านหนังสือก็เลือกอ่านวารสาร หรือหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษ หรือ ถ้ามีโอกาสที่ได้พบปะ พูดคุยกับชาวต่างชาติ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของภาษา แต่อาจจะเป็นชาติใดก็ได้ ก็ควรที่จะพูดภาษาอังกฤษ ไม่ใช่หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษและกลับไปสนับสนุนให้ชาวต่างชาติพูดภาษาไทยแทน
5. พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้สื่อสมัยใหม่ เช่น การ Access Internet เพื่อ ค้นหาหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การใช้ iPad หรือ Tablet ซึ่งถ้าครูมีความรู้ในการใช้สื่อ อิเลคทรอนิกส์ ในยุคดิจิทัล ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและนักเรียนอีกด้วย
6. การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาต่างๆ ทั้งทางด้านการพัฒนาทักษะภาษาของตนเอง และพัฒนาวิธีการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรจะต้องหาเวลาในการเข้าร่วม การประชุมอบรม ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันสอนภาษา เช่น AUA หรือ British Council องค์กรหรือสมาคมต่างๆ เช่น สโมสรโรตารี สมาคมครูผู้สอนภาษาอังกฤษแห่งประเทศไทย ซึ่งการอบรมดังกล่าว มีทั้งเสียค่าใช้จ่ายในการอบรม และอบรมฟรีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ดังนั้น ครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรจะ ต้องติดตามข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา

7. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม หรือสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ เช่น สมาคมครูผู้สอนภาษาอังกฤษแห่งประเทศไทย (Thailand TESOL) เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและ Update วิชาชีพของตน นอกจากนี้ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน อาจมีการรวมกลุ่ม และจัดหาครูที่ เก่งภาษาอังกฤษมาช่วยสอนหรือแนะนำเพื่อนครูต่างโรงเรียน หรืออาจมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูควรนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ในการรวมกลุ่มกันพัฒนาตนเอง เช่น มีการ Chat บน Net หรือ เข้าไปมีส่วนร่วมใน Online Forum หรือ blogs ก็ได้

8. พัฒนาทักษะในการออกเสียง (pronunciation) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง Stress ควร จะต้องเน้นคำเวลาออกเสียงให้ถูกต้องมากกว่าไปกังวล เรื่อง accent ทั้งนี้เพราะผู้เรียนภาษาที่สอง มักจะพูดโดยมีสำเนียงในภาษาแม่ของตนเอง ซึ่งปัจจุบันมีการยอมรับ เรื่องการออกเสียงด้วยสำเนียงในภาษาแม่เวลาพูดภาษาอังกฤษ โดยที่ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนเสียง หรือเลียนแบบสำเนียงของเจ้าของภาษาเหมือนอย่างแต่ก่อน อย่างไรก็ตามในการที่จะพัฒนาการออกเสียงให้ถูกต้องได้นั้น ควรจะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการฟัง (Listening Skills) ยกตัวอย่าง เช่น เวลาฟังรายการ TV หรือ ภาพยนตร์ภาษาอังกฤษ ถ้าเป็นไปได้ควรออกเสียงตามด้วยจึงจะได้ผล

9. พัฒนาวิธีการสอนภาษาอังกฤษของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ในอดีตที่ผ่านมา การเรียนการสอนภาษาอังกฤษมุ่งเน้นที่การสอนไวยากรณ์ มากกว่าการสอนเพื่อการสื่อสาร แม้ว่าจะมีการปรับปรุงหลักสูตร โดยกระทรวงศึกษาธิการของไทย ได้พยายามทำความเข้าใจกับครูผู้สอนให้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียน มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะการฟังและพูดภาษาอังกฤษ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ นักเรียนยังไม่สามารถใช้ภาษาได้ โดยเฉพาะการฟังและการพูดเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งนี้เนื่องจากครูไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาสื่อสารกันในห้องเรียนเท่าที่ควร ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูควรจัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการสื่อสารกันในห้องเรียนอย่างจริงจัง โดยส่งเสริมให้มี face-to-face communication ในการสื่อสาร ระหว่างครูและนักเรียน หรือนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน

10. พัฒนาศาสตร์ครูโดยการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ Classroom Research หรือ Action Research การทำวิจัยดังกล่าว นอกจากจะเป็นการพัฒนาตนเอง (Professional Development) แล้ว ยังจะเป็นการพัฒนาวิธีสอนหรือจัดหาสื่อ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ของการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าภาษาเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองและสังคม และยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนต่างวัฒนธรรม นอกจากจะส่งเสริมและอนุรักษ์ในการใช้ภาษาแม่ของตนเอง ยังส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร ดังนั้นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนอย่างยิ่ง ครูจึงต้องมีทักษะ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารสามารถใช้ภาษาในการสร้างเครือข่าย ใช้หนังสือ และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สิทธิพล พหลทัฬห (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 คือ ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.81 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพบุลย์ ไชยเสนา (2550) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านจิตมุ่งบริการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะอื่นๆ อีก 4 ด้านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

กนกธดา ผงสูงเนิน (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง

พนิดา สัตถาสาธุชนะ (2549) ศึกษาวิจัยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำหรับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ได้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง นอกจากนี้จากการวิจัยพบข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ที่เป็นองค์ความรู้ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ คือ ผู้บริหารสามารถนำรูปแบบบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารโรงเรียนได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2551ก) จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารต้นแบบรุ่นที่ 2 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า ความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารต้นแบบที่สำคัญ ได้แก่ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความอดทน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงานและทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา เฉพาะในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง และยังพบว่าปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

เป็รื่อง กิจรัตน์ภร (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเตรียมความพร้อม 5 เรื่องสำคัญ คือ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ การพัฒนาหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร (ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่) การพัฒนานักศึกษา และการพัฒนาศูนย์/หน่วยงานให้บริการด้านภาษา และยังพบว่า การขาดอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาของประเทศอาเซียน ผู้มีความรู้ความสามารถในบริบทของอาเซียนมีจำนวนไม่มาก ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษามีโอกาสใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารน้อย

เมืองปาย รัฐอรุณคิรี (2555) ศึกษาความพร้อมและแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า 1) ความพร้อมการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เจตคติของบุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ความพร้อมของสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา 2) ความพร้อมการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เคนจิ (Kenji, 2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเชิงปริมาณและคุณภาพและคุณภาพตามความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการแสดงออกมาในรูปแบบของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแสดงออกมาโดยแลกเปลี่ยนระหว่างความต้องการของผู้บริหารในการบริหารกับความต้องการของครู โดยผ่านกลยุทธ์ การบริหารจัดการหลักสูตร การวางแผนรายสัปดาห์ และการบริหารจัดการความรู้ นอกจากนี้ทำให้ผู้บริหารได้แสดงวิสัยทัศน์ผ่านกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมแบบทดลองและได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

ยู, คิม,และคิม (Yu, Kim, & Kim, 2004) ได้ศึกษาการเชื่อมโยงการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยในการขับเคลื่อนความสามารถในการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรจากบริษัทในประเทศเกาหลี ทั้งหมด 66 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการจัดการความรู้ในลักษณะทำงานร่วมกันแบบทีมงานจะมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากบุคคลสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันได้ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

กุกลีเอลมีโน (Guglielmino, 1977) ศึกษาเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของกลุ่มตัวอย่างในอเมริกาและฮ่องกง และสมรรถภาพในการทำงาน พบว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสมรรถภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และกลุ่มตัวอย่างในอเมริกามีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างในฮ่องกง

นอร์ดิน (Nordin, 2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำและพันธกิจองค์กรในการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษาขั้นสูง พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กันกับพันธกิจองค์กรในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และยังพบว่า การสร้างพันธะผูกพันองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนช่วยทำให้เกิดการจัดรูปแบบความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ และคุณภาพของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผลสูง ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบความคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ภาวะผู้นำ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และคุณภาพครู