

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๓๑๒/ว๑๐๗ โรงเรียนบ้านเมืองหลวง ตำบลเมืองหลวง
อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๒๑๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. Meeting ID จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า ว่าที่เรือตรีศุภิษิต วราวิภดาพร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ได้ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ซึ่งโรงเรียนบ้านเมืองหลวง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่กำลังดำเนินการอยู่

ในการนี้จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจพิจารณาประเมินคุณภาพของรูปแบบ ในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบการประชุมทางไกล ZOOM Meeting เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็น อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่เรือตรี

(ศุภิษิต วราวิภดาพร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

งานสารบรรณ
โทรศัพท์ ๐๙ ๔๙๒๙ ๑๒๙๕

เอกสารการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)

เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

วันที่ 18 มิถุนายน 2569

เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

ผ่านระบบ ZOOM Meeting

Meeting ID: 820 6540 4091

Passcode: 210398

ว่าที่เรือตรีศุภิษิต วราวิภดาพร

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ

เวลา	ประเด็นการพิจารณา
10.00 น.	กล่าวต้อนรับ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และกล่าวแนะนำผู้เข้าร่วมสัมมนา และกล่าวต้อนรับ
10.30-10.45 น.	ผู้จัดทำผลงานทางวิชาการนำเสนองานพอสังเขป
10.45 -11.15 น.	- ผู้เชี่ยวชาญร่วมแลกเปลี่ยนวิพากษ์งานวิจัยในประเด็นที่ 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร - ผู้ดำเนินรายการสรุปประเด็นที่ 1
11.15 -11.45 น.	- ผู้เชี่ยวชาญร่วมแลกเปลี่ยนวิพากษ์งานวิจัยในประเด็นที่ 2 เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีองค์ประกอบเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร - ผู้ดำเนินรายการสรุปประเด็นที่ 2
11.45 -12.00 น.	ผู้ดำเนินรายการ - สรุปประเด็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อเสนอแนะอื่น ๆ และสรุปฉันทามติ - กล่าวขอบคุณและปิดการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง - ความเชี่ยวชาญ
รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวี	อาจารย์ประจำสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผศ.ดร.สถาพร พฤฒฑิกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.พนายุทธ เชยบาล	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.ภัทรพร แจ่มใส	อาจารย์ประจำสำนักพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
นายกิตติ กสิณธารา	อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
นางศิริประภา ษรจันทร์ศรี	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
นายสุรพงษ์ จันทร์แจ้ง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
ดร.เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
ดร.บัญชา ปลื้มอารมย์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
นายชูชาติ ชัยวงศ์	ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านพงสิม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
นางวรัชยา ประจำ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
นางเนาวรัตน์ ไตรยงค์	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านแต้ (ประชาบำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)
เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจงการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ของว่าที่เรือตรีศุภิษิต วราวิภดาพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

การสัมมนานี้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรวบรวมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 วัตถุประสงค์ของการสัมมนามีรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อระดมความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

การสัมมนาครั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินด้านความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบ ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ซึ่งความคิดเห็นและคำแนะนำเหล่านี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน

2. เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง

การสัมมนาครั้งนี้มุ่งเน้นการสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โมเดลการบริหารสถานศึกษา SLC เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเอง: ถอดรหัสความสำเร็จโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

กระบวนการและองค์ประกอบ 9 ประการในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวคิด SLC ที่ช่วยส่งเสริมระเบียบวินัยในตนเองของนักเรียนอย่างเป็นระบบ



NotebookLM

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช รัชกาลที่ 9 (2543) ได้มีพระบรมราโชวาท ว่า

“...นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพพร้อม คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ ให้ความดีเป็นปัจจัยและพลังประคับประคอง หนุนนำความเก่งให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกที่ควรที่อำนวยผลประโยชน์อันพึงประสงค์แต่เพียงอย่างเดียว...”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สอนให้คนเป็นคนเก่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องควบคู่กับการสอนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย จึงจะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า มั่นคง และรุ่งเรือง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กล่าวถึงปัญหาของการศึกษาไทยในปัจจุบันไว้ว่า แม้ว่าตลอดระยะเวลาของการพัฒนาการศึกษาจะมีภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาปรากฏให้เห็น แต่ส่วนใหญ่เป็นผลสำเร็จในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ อาทิ การเพิ่มอัตราการเข้าเรียนของผู้เรียน ในระดับต่าง ๆ แต่โดยภาพรวมของระบบการศึกษา ยังมีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการผลิตกำลังคน ตามความต้องการของประเทศ คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยในสังคมที่เป็นยุคดิจิทัล ส่งผลให้ค่านิยมในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนไทยบางส่วนยังไม่สามารถเลือกรับ ปรับใช้ กับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นรากเหง้าของคนไทยถูกกลืน โดยวิถีชีวิตแบบใหม่มีค่านิยมยึดตนเองเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงสังคมส่วนรวม รักสนุก ความสบาย เชื่อข่าวลือ ขาดความอดทน ขาดวินัย วัตถุนิยม ยอมรับคนที่มีฐานะมากกว่าคนดีมีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายประการที่ลอกเลียนแบบวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ชี้ให้เห็นว่า คนไทยยังขาดทักษะในการคัดกรอง และเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีจากต่างประเทศมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน จนทำให้ละทิ้งค่านิยมที่ดีงามอันเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย และลดคุณค่าของความเป็นไทย จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การปรับเปลี่ยน ให้คนมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

โรงเรียนบ้านเมืองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา (ชั้นอนุบาล 2 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6) มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 120 คน และบุคลากรทางการศึกษา 13 คน แม้ว่าในภาพรวมโรงเรียนจะมีผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2567 อยู่ในระดับ “ดีเลิศ” และมีจุดเด่นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าค่าเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ดี บริบททางเศรษฐกิจและสังคมโดยรอบของผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป หลังจากฤดูเก็บเกี่ยวประชากรส่วนใหญ่ต้องเดินทางไปรับจ้างทำงานใน

ต่างจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้นักเรียนขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากบิดามารดา เกิดภาวะความห่างเหินทางความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เด็กเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยและขาดแนวทางการกำกับตนเองที่ดี นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีข้อจำกัดสำคัญในด้านอัตรากำลัง คือ “บุคลากรครูมีไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน” ทำให้ครูแต่ละท่านมีภาระงานสอนและภาระงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความต่อเนื่องในการติดตาม ควบคุม กำกับ และส่งเสริมวินัยในตนเองของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวินัย จึงได้ประชุมครู นักเรียนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาวินัยของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงที่เกิดขึ้น โดยให้ผู้เข้าประชุมได้แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางแก้ไข ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นควรแก้ไขเร่งด่วนตามศักยภาพและทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่ ซึ่งการที่จะแก้ปัญหาและยกระดับวินัยในตนเองของนักเรียนให้ยั่งยืนภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร จึงไม่สามารถอาศัยการสั่งการหรือการใช้อำนาจควบคุมจากผู้บริหารหรือครูคนใดคนหนึ่งเพียงลำพังได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแนวใหม่ แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) ของ Manabu Sato (2016) จึงเป็นนวัตกรรมการบริหารและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งเสริมการปฏิรูปสถานศึกษาผ่านองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ในการสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกันของเด็ก ครู และผู้ปกครอง ปรัชญา (Philosophy) ที่เน้นส่วนรวม ประชาธิปไตย และความมุ่งสู่ความเป็นเลิศร่วมกัน ระบบกิจกรรม (Activity) ที่มุ่งสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Colleagueship) ระหว่างครู และสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Learning) ในห้องเรียน การขับเคลื่อนแนวคิด SLC จะช่วยครูจากเดิมที่ต่างคนต่างสอน ไปสู่การร่วมมือกันสร้างสรรค์พื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีส่วนร่วม และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ผ่านกระบวนการเชิงรุก (Active Learning) ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจกฎเกณฑ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งของ “วินัยในตนเอง” ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อให้นักเรียนมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นนักเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมายของหลักสูตร 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา พัฒนาสมรรถนะครู และหล่อหลอมให้นักเรียนเกิดวินัยในตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

4. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด SLC หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง โดยเน้นความเป็นหุ้นส่วนร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีการเปิดเผยชั้นเรียน (Open Classroom) สะท้อนคิด ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในฐานะเพื่อนร่วมงานวิชาชีพ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของผู้เรียน

2. วินัยในตนเองของนักเรียน หมายถึง กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามเพื่อความสงบสุขของสังคมในโรงเรียนและฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย จนนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงมีความสามารถในการควบคุม บังคับ และนำตนเองให้ประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบของโรงเรียน โดยมีพื้นฐานจากความเข้าใจและสำนึกรู้ดีด้วยตนเอง ไม่ต้องรอให้มีการบังคับหรือลงโทษ

3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา หมายถึง โครงสร้างระบบ แผนงาน หรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ผ่านขั้นตอนวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อใช้เป็นกลไกในการส่งเสริมวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านเมืองหลวง หมายถึง โรงเรียนบ้านเมืองหลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน หมายถึง กระบวนการในการทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านความมีวินัย ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เกี่ยวกับการเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวางเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยนักเรียน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านวินัยอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ถึงความสำคัญและสร้างความเข้าใจถึงนโยบาย วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน รวมทั้งมีการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายที่ทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติร่วมกัน

4.2 องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy) ของโรงเรียนด้านพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดหลักและวิธีปฏิบัติของโรงเรียนด้านพัฒนาวินัยนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงปรัชญาของโรงเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีวินัย ปัญหาความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายที่กำหนดขึ้นต้องมีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของสังคมเพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน

4.3 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ของพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งจะต้องกำหนดโดยการเคารพกฎเกณฑ์ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของผู้คนในสังคมโดยปกติสุข และจะต้องมีกิจกรรมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ผู้บริหาร ครู ร่วมกำหนดกิจกรรมพร้อมหลักเกณฑ์ควบคู่กันโดยไม่มีข้อขัดแย้ง หรือขัดต่อตัวบทกฎหมายของบ้านเมือง

4.4 องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการแต่งตั้งกลุ่มบุคคลเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาวินัยนักเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบด้านวินัยนักเรียนจะต้องมีความรู้ด้านวินัยนักเรียน มีความเข้าใจ มีศักยภาพ มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเสียสละทุ่มเทและมีความศรัทธา เชื่อถือคุณค่าของการมีวินัยของนักเรียน และมีหน้าที่ในการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

4.5 องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมในการพัฒนาวินัยนักเรียนโดยการแสวงหาแนวทางหรือการจัดกิจกรรมเพื่อการวางแผน ดำเนินการ และรับผิดชอบควบคู่ไปกับการเรียนการสอน มุ่งให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานเพื่อเลือกกิจกรรมที่มีความเหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้และวางแผนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการเผยแพร่กิจกรรมพัฒนาวินัยให้เกิดความเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เป็นการจัดกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดโดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการ โดยมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรมการมอบหมายให้ครูรับผิดชอบการ ดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการดำเนินการสอดแทรกการมีวินัยในตนเองในทุก ๆ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับพัฒนาการในแต่ละช่วงวัย

4.6 องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจ การศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญของวินัย เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน

โรงเรียนบ้านเมืองหลวง มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดเป้าประสงค์/สภาพปัญหา 2) นำความรู้สู่การปฏิบัติ และ 3) ตรวจสอบและทบทวน

4.7 องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการประชุมปรึกษา หารือเพื่อหาแนวทางในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล มีการดำเนินการนิเทศติดตามและการประเมินผลก่อนการทำกิจกรรม ระหว่างทำกิจกรรม และหลังการทำกิจกรรม โดยมีเครื่องมือในการนิเทศติดตามและการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และนำผลการประเมินย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงนโยบายเป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสม

4.8 องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (School as Learning Community) หมายถึง ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน และสังคมเพื่อพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน มีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นที่ 1 Analysis (ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็นนโยบายและวิธีการพัฒนาวิชาชีพ)

2) ขั้นที่ 2 Empower (ร่วมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) ขั้นที่ 3 Collaboration (ร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) ดำเนินการดังนี้

3.1) Setting Goal (กำหนดประเด็นที่จะพัฒนาสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน)

3.2) Plan (วางแผนการสอน และพัฒนาเครื่องมือ)

3.3) Implement (ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ตามที่ได้วางแผนไว้)

3.4) Reflect (สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้)

4) ขั้นที่ 4 Applying นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่ดีมีการยอมรับมาใช้ในองค์กร

5) ขั้นที่ 5 Dissemination การเผยแพร่เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลจากคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีวินัย และเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้คือผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้การสนับสนุนสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ครูมีความมุ่งมั่นจริงใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4.9 องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การเตรียมการประเมิน 2) การดำเนินการประเมิน 3) การสรุปและประเมินผล และ 4) การปรับปรุงและพัฒนา

5. คุณลักษณะของครูที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในจัดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

5.1 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา

5.2 จัดเตรียมข้อมูล ความรู้ก่อนเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC)

5.3 ร่วมดำเนินการสังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5.4 สังเกตและบันทึกการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5.5 ใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนสามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม

5.6 มีส่วนในร่วมชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) อย่างสม่ำเสมอให้กำลังใจ และมีความคิดในเชิงบวกขณะที่มีการปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม

5.7 นำความรู้เดิมมาผสมผสานเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management) เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

5.8 ให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการประชุมปรึกษาหารือและมีความตั้งใจฟังด้วยท่าทีที่สนใจจริง ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ

5.9 ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้

5.10 นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนบ้านเมืองหลวงได้นวัตกรรม รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด SLC ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้อย่างยั่งยืนด้วยพลังแห่งการทำงานเป็นทีม

2. ครูเกิดสมรรถนะและความเป็นเพื่อนร่วมงานทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง (Colleagueship) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดูแลและส่งเสริมพฤติกรรมวินัยของนักเรียน

3. นักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาความสะอาด และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

4. ได้องค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการประยุกต์ใช้แนวคิด SLC เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเองสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้สถานศึกษาอื่นนำไปปรับใช้ต่อไป

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. ความมีวินัยในตนเอง
4. การเสริมสร้างวินัยในตนเอง

แบบประเมิน

คุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)
เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นท่านต่อความเหมาะสมของการเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในด้านความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

3. ในฐานะที่ท่านมีความรู้และความเชี่ยวชาญ ขอความอนุเคราะห์ท่าน พิจารณา และตรวจสอบในแต่ละส่วนประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) การกำหนดนโยบาย (Policy) 3) การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline) 4) การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee) 5) การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity) 6) ความตระหนัก (Awareness) 7) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation) 8) การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (School as Learning Community) 9) การประเมินผล (Evaluation)

และขอท่านได้โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตัวเลือกของความเหมาะสม พร้อมกับระบุความคิดเห็นเพิ่มเติมของท่านที่มีต่อแต่ละส่วนประกอบ ในกรณีที่ท่านเห็นว่า ควรปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมมากขึ้น ดังนี้

5	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ว่าที่เรือตรีศุภิษิต วราวิภดาพร
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)											
	สถานศึกษามีการวางเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยนักเรียน										
	สถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านวินัยอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร										
	สถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ถึงความสำคัญและสร้างความเข้าใจถึงนโยบาย วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน										
	สถานศึกษามีการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายที่ทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติร่วมกัน										
องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy) ของโรงเรียนด้านพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน											
	สถานศึกษามีการกำหนดหลักและวิธีปฏิบัติของโรงเรียนด้านพัฒนาวินัยนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงปรัชญาของโรงเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีวินัย										
	นโยบายที่กำหนดขึ้นต้องมีความชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสังคมเพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด เป็นลายลักษณ์อักษร										
	มีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน										

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline)											
	สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ของพฤติกรรมนักเรียนกำหนดโดยการเคารพกฎเกณฑ์										
	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ผู้บริหาร ครู ร่วมกำหนดกิจกรรมพร้อมหลักเกณฑ์ควบคู่กันโดยไม่มีข้อขัดแย้ง หรือขัดต่อตัวบทกฎหมายของบ้านเมือง										
องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee)											
	สถานศึกษามีการแต่งตั้งกลุ่มบุคคลเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาวินัยนักเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน										
	กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบด้านวินัยนักเรียนมีความรู้ด้านวินัยนักเรียน										
	กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบด้านวินัยนักเรียนมีความเข้าใจ มีศักยภาพ มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้										
	กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบด้านวินัยนักเรียนมีความมุ่งมั่นเสียสละ ทุ่มเทและมีความศรัทธา เชื่อถือคุณค่าของการมีวินัยของนักเรียน										
	กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบด้านวินัยนักเรียนมีหน้าที่ในการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง										
องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity)											
	สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมในการพัฒนาวินัยนักเรียนโดยการแสวงหาแนวทางหรือการจัดกิจกรรมเพื่อการวางแผน ดำเนินการ และรับผิดชอบควบคู่ไปกับการเรียนการสอน										

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	สถานศึกษามุ่งให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานเพื่อเลือกกิจกรรมที่มีความเหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้										
	สถานศึกษาวางแผนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม										
	สถานศึกษามีการเผยแพร่กิจกรรมพัฒนาวินัยให้เกิดความเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ต่อเนื่อง										
	มีการจัดกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดโดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการ โดยมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรม										
	มีการมอบหมายให้ครูรับผิดชอบการ ดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ										
	มีการดำเนินการสอดแทรกการมีวินัยในตนเองในทุก ๆ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับพัฒนาการในแต่ละช่วงวัย										
องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness)											
	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญของวินัย เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน										
	สถานศึกษากำหนดเป้าประสงค์/สภาพปัญหา ในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน										
	มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ										
	มีการตรวจสอบและทบทวน										
องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation)											

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	สถานศึกษามีการประชุมปรึกษา หารือ เพื่อหาแนวทางในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล										
	สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศติดตามและการประเมินผลก่อนการทำกิจกรรม ระหว่างทำกิจกรรมและหลังการทำกิจกรรม โดยมีเครื่องมือในการนิเทศติดตามและการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม										
	สถานศึกษานำผลการประเมินย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงนโยบายเป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสม										
องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (School as Learning Community)											
	สถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน และสังคมร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็นนโยบายและวิธีการพัฒนาวิชาชีพ (Analysis)										
	สถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน และสังคมร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Collaboration)										
	สถานศึกษานำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่ดีมีการยอมรับมาใช้ในองค์กร (Applying)										
	สถานศึกษาเผยแพร่เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลจาก คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีวินัย										
	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม										
	ครูมีความมุ่งมั่นจริงใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน										
องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation)											

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	มีการประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ในด้านการเตรียมการประเมิน										
	มีการประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ในด้านการดำเนินการประเมิน										
	มีการประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ในด้านการปรับปรุงและพัฒนา										

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ว่าที่เรือตรีศุภิษิต วราวิภดาพร

โรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ
บทคัดย่อ
สารบัญ
สารบัญตาราง
สารบัญภาพ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
คำถามการวิจัย 5
วัตถุประสงค์การวิจัย 5
ขอบเขตการวิจัย 6
นิยามศัพท์เฉพาะ 8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 13
หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 29
ความมีวินัยในตนเอง 67
การเสริมสร้างวินัยในตนเอง 73
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 97
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือ 108
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ 123
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 129
กรอบแนวคิดในการวิจัย 140
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 141
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 142
ระยะที่ 1 การศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง 143

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง 147
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง 153
ระยะที่ 4 ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง 158

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1 ตารางสังเคราะห์ ขั้นตอนการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้) 40
2 ตารางเปรียบเทียบระดับความรู้หลังการใช้วิธีถ่ายโยงด้วยการชี้แนะ) 46
3 ข้อดีและข้อจำกัดของการสอนแบบให้คำชี้แนะ) 55
4 คุณลักษณะและความรับผิดชอบของ Mentor) 61

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติ 16
2 องค์ประกอบของระบบที่มีความสมบูรณ์ 17
3 การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ 19
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย 140
5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 142

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช รัชกาลที่ 9 (2543) ได้มีพระบรมราโชวาทว่า

“...นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพพร้อม คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ ให้ความดีเป็นปัจจัยและพลังประคับประคอง หนุนนำความเก่งให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกที่ควรที่อำนวยผลประโยชน์อันพึงประสงค์แต่เพียงอย่างเดียว...”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สอนให้คนเป็นคนเก่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องควบคู่กับการสอนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย จึงจะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า มั่นคง และรุ่งเรือง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กล่าวถึงปัญหาของการศึกษาไทยในปัจจุบันไว้ว่า แม้ว่าตลอดระยะเวลาของการพัฒนาการศึกษาจะมีภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาปรากฏให้เห็น แต่ส่วนใหญ่เป็นผลสำเร็จในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ อาทิ การเพิ่มอัตราการเข้าเรียนของผู้เรียน ในระดับต่าง ๆ แต่โดยภาพรวมของระบบการศึกษา ยังมีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการผลิตกำลังคน ตามความต้องการของประเทศ คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยในสังคมที่เป็นยุคดิจิทัล ส่งผลให้ค่านิยมในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนไทยบางส่วนยังไม่สามารถเลือกรับ ปรับใช้ กับการดำเนินชีวิตประจำวันส่งผลให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นรากเหง้าของคนไทยถูกกลืน โดยวิถีชีวิตแบบใหม่มีค่านิยมยึดตนเองเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงสังคมส่วนรวม รักสนุก ความสบาย เชื่อข่าวลือ ขาดความอดทน ขาดวินัย วัตถุนิยม ยอมรับคนที่มีฐานะมากกว่าคนดีมีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายประการที่ลอกเลียนแบบวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ชี้ให้เห็นว่า คนไทยยังขาดทักษะในการคัดกรอง และเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีจากต่างประเทศมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน จนทำให้ละทิ้งค่านิยมที่ดีงามอันเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย และลดคุณค่าของความเป็นไทย จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การปรับเปลี่ยน ให้คนมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 26 และ มาตรา 27 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยสรุปสาระสำคัญคือ การจัดการศึกษาจะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังคุณธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิดความสามารถความ ดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการความประพฤติ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน เน้นพัฒนาผู้เรียนตามบริบทของสังคม เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ อันนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมและชัดเจน ทั้งคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ และมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ อยู่อย่างพอเพียง ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากการดำเนินนโยบายการจัดการศึกษาโดยเน้นความรู้คู่คุณธรรมที่ผ่านมา ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในสังคม นับวันจะเพิ่มปริมาณมากยิ่งขึ้น สังคมเผชิญกับวิกฤตปัญหาทางจริยธรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เช่น ปัญหาคอรัปชัน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาการข่มขืน เป็นต้น (ทิศนา แขมมณี, 2550) ซึ่งในสถานศึกษาเองก็มีปัญหาเช่นกัน สถานศึกษาทั้งโรงเรียนในเมืองและนอกเมืองก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน คือ การติดเกม การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การสูบบุหรี่ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ดังนั้นการเสริมสร้างให้คนไทยมีวินัย จึงเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพของคนไทย นายกรัฐมนตรี (พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา) จึงได้กำหนดให้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลัก 12 ประการ เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาคนไทย คือ “มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมายผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่” สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดกับผู้เรียนในข้อที่ 1 ว่า “มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตน ตามหลักธรรมของพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง” วินัยในตนเองเป็นการบังคับควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนจากการเรียนรู้ และเป็นการยอมรับในคุณค่า โดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติ ซึ่งเป็นการกำกับพฤติกรรมให้เป็นความตั้งใจและตามข้อกำหนด ระเบียบกฎเกณฑ์ ส่งผลให้มีความสุข ประสบความสำเร็จ และยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เอื้อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เพราะทำให้นักเรียนมีความตั้งใจจริงมุ่งมั่นเอาใจใส่ มีความพยายามและสามารถบังคับควบคุมอารมณ์

และพฤติกรรมให้เป็นไปตาม ที่ตนมุ่งหวัง และตามระเบียบกฎเกณฑ์ นักเรียนที่มีวินัยในตนเองจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกรับผิดชอบตนเอง ดังผลการศึกษาของประดิษฐ์ ป้องเขตร (2557) ที่พบว่า การมีวินัยในตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเสริมสร้างวินัยในตนเองจึงควรปลูกฝังให้เกิดกับนักเรียนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษาเพราะเป็นวัยเริ่มต้นของการศึกษาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ หากได้เรียนรู้สิ่งดีงามตั้งแต่แรกเริ่มย่อมส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดีต่อไป (สุรดา ไชยสงคราม, 2556) โรงเรียนจึงมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านธรรมชาติ สังคม และวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างก้าวกระโดด การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพ และคุณธรรม ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดเจตนารมณ์ร่วมกันในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ บูรณาการทั้งความรู้และคุณธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์เข้าด้วยกันอย่างสมดุล คุณลักษณะพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีคือ “วินัยในตนเอง” ดังพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาล ที่ 9) ที่ได้พระราชทานไว้ว่า “วินัยเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ทุกคนย่อมต้องใช้ทั้งเป็นส่วนบุคคล ทั้งเป็นส่วนรวม หรือส่วนตัว วินัยทำให้มีความแข็งแกร่งในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานของตน ตลอดจนของชาติบ้านเมืองเป็นส่วนรวม” วินัยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ดี จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า สถานศึกษายังคงเผชิญปัญหาการประพฤติผิดวินัยและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนหลายประการ เช่น การขาดความรับผิดชอบ การไม่เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม การขาดระเบียบวินัยในการรักษาความสะอาด ความขัดแย้ง พฤติกรรมการมาสาย ขาดเรียน หรือหนีเรียน ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ปัญหารายได้และเศรษฐกิจ ชุมชนที่มีสิ่งยั่วยุ ตลอดจนปัจจัยภายในสถานศึกษาเอง เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่ยังขาดประสิทธิภาพ หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ยังจัดได้ไม่สอดคล้องกับความสนใจและไม่สามารถดึงดูดใจผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมได้อย่างแท้จริง

โรงเรียนบ้านเมืองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา (ชั้นอนุบาล 2 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6) มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 120 คน และบุคลากรทางการศึกษา 13 คน แม้ว่าในภาพรวมโรงเรียนจะมีผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2567 อยู่ในระดับ “ดีเลิศ” และมีจุดเด่นด้าน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าค่าเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ดี บริบททางเศรษฐกิจและสังคมโดยรอบของผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป หลังจากฤดูเก็บเกี่ยวประชากรส่วนใหญ่ต้องเดินทางไปรับจ้างทำงานในต่างจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้นักเรียนขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากบิดามารดา เกิดภาวะความห่างเหินทางความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เด็กเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยและขาดแนวทางการกำกับตนเองที่ดี นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีข้อจำกัดสำคัญในด้านอัตรากำลัง คือ “บุคลากรครูมีไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียน” ทำให้ครูแต่ละท่านมีภาระงานสอนและภาระงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความต่อเนื่องในการติดตาม ควบคุม กำกับ และส่งเสริมวินัยในตนเองของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวินัย จึงได้ประชุมครู นักเรียนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาวินัยของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงที่เกิดขึ้น โดยให้ผู้เข้าประชุมได้แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางแก้ไข ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นควรแก้ไขเร่งด่วนตามศักยภาพและทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่ ซึ่งการที่จะแก้ปัญหาและยกระดับวินัยในตนเองของนักเรียนให้ยั่งยืนภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร จึงไม่สามารถอาศัยการสั่งการหรือการใช้อำนาจควบคุมจากผู้บริหารหรือครูคนใดคนหนึ่งเพียงลำพังได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแนวใหม่ แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) ของ Manabu Sato (2016) จึงเป็นนวัตกรรมการบริหารและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งเสริมการปฏิรูปสถานศึกษาผ่านองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ในการสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกันของเด็ก ครู และผู้ปกครอง ปรัชญา (Philosophy) ที่เน้นส่วนรวม ประชาธิปไตย และความมุ่งสู่ความเป็นเลิศร่วมกัน ระบบกิจกรรม (Activity) ที่มุ่งสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Colleagueship) ระหว่างครู และสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Learning) ในห้องเรียน การขับเคลื่อนแนวคิด SLC จะช่วยครูจากเดิมที่ต่างคนต่างสอน ไปสู่การร่วมมือกันสร้างสรรค์พื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีส่วนร่วม และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ผ่านกระบวนการเชิงรุก (Active Learning) ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจกฎเกณฑ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งของ “วินัยในตนเอง” ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ (SLC) เพื่อให้นักเรียนมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นนักเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมายของหลักสูตร 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการ

ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา พัฒนาสมรรถนะครู และหล่อหลอมให้นักเรียนเกิดวินัยในตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมั่นคงต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ที่พัฒนาขึ้นควรมีองค์ประกอบและโครงสร้างอย่างไร และมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความมีประโยชน์อยู่ในระดับใด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ส่งผลต่อการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงอย่างไร

4. ผลการประเมินเพื่อรับรองและถอดบทเรียนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

4. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งขอบเขตออกเป็น 4 ระยะ (Phases) ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

1.1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 คน

1.1.1.2 ผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่

1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน

2) ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ระดับชั้นละ 5 คน จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

1.2 ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

1.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

1.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก จำนวน 3 คน

1.2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

1.2.5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน

กำหนดคุณสมบัติโดยมีความรู้ประสบการณ์ในแต่ละด้าน อย่างน้อย 10 ปี หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

1.3 ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

กลุ่มเป้าหมายคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 13 คน และนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ปีการศึกษา 2569 จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 133 คน

1.4 ระยะที่ 4 ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 146 คน ประกอบด้วย

1.4.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 คน

1.4.1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน

1.4.1.3 ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง จำนวน 120 คน (กำหนดให้นักเรียน 1 คน ต่อ ผู้ปกครอง 1 คน)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ด้านการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด SLC ครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

2.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

2. 1.2 ด้านปรัชญา (Philosophy)

2. 1.3 ด้านระบบกิจกรรม (Activity)

โดยจำแนกออกเป็น 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2) องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy)

3) องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline)

4) องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee)

5) องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity)

6) องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness)

7) องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation)

8) องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (School as Learning Community)

9) องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation)

2.2 ด้านวินัยในตนเองของนักเรียน

มุ่งเน้นพฤติกรรมหลัก 3 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา (การมาเรียน การเข้าเรียน การส่งงาน)

2.2.2 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนและสังคม

2.2.3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและการรักษาสาธารณสมบัติ (ความสะอาดของห้องเรียนและพื้นที่ส่วนรวม)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลาขอบเขตด้านสถานที่

3.1 ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2567 - 2568

3.2 ขอบเขตด้านสถานที่ ได้แก่ โรงเรียนบ้านเมืองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด SLC หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง โดยเน้นความเป็นหุ้นส่วนร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีการเปิดเผยชั้นเรียน (Open Classroom) สะท้อนคิด ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในฐานะเพื่อนร่วมงานวิชาชีพ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของผู้เรียน

2. วินัยในตนเองของนักเรียน หมายถึง กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามเพื่อความสงบสุขของสังคมในโรงเรียนและฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย จนนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงมีความสามารถในการควบคุม บังคับ และนำตนเองให้ประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบของโรงเรียน โดยมีพื้นฐานจากความเข้าใจและสำนึกรู้ดีด้วยตนเอง ไม่ต้องรอให้มีการบังคับหรือลงโทษ

3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา หมายถึง โครงสร้างระบบ แผนงาน หรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ผ่านขั้นตอนวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อใช้เป็นกลไกในการส่งเสริมวินัยนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง หมายถึง โรงเรียนบ้านเมืองหลวง ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน หมายถึง กระบวนการในการทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านความมีวินัย ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เกี่ยวกับการเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวางเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยนักเรียน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านวินัยอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับรู้ถึงความสำคัญและสร้างความเข้าใจถึงนโยบาย วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน รวมทั้งมีการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นนโยบายที่ทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติร่วมกัน

4.2 องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy) ของโรงเรียนด้านพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดหลักและวิธีปฏิบัติของโรงเรียนด้านพัฒนาวินัยนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงปรัชญาของโรงเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีวินัย ปัญหาความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายที่กำหนดขึ้นต้องมีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของสังคมเพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน

4.3 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ของพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งจะต้องกำหนดโดยการเคารพกฎเกณฑ์ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของผู้คนในสังคมโดยปกติสุข และจะต้องมีกิจกรรมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ผู้บริหาร ครู ร่วมกำหนดกิจกรรมพร้อมหลักเกณฑ์ควบคู่กันโดยไม่มีข้อขัดแย้ง หรือขัดต่อตัวบทกฎหมายของบ้านเมือง

4.4 องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการแต่งตั้งกลุ่มบุคคลเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาวินัยนักเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบด้านวินัยนักเรียนจะต้องมีความรู้ด้านวินัยนักเรียน มีความเข้าใจ มีศักยภาพ มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเสียสละ ทุ่มเทและมีความศรัทธา เชื่อถือคุณค่าของการมีวินัยของนักเรียน และมีหน้าที่ในการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

4.5 องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมในการพัฒนาวินัยนักเรียนโดยการแสวงหาแนวทางหรือการจัดกิจกรรมเพื่อการวางแผน ดำเนินการ และรับผิดชอบควบคู่ไปกับการเรียนการสอน มุ่งให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานเพื่อเลือกกิจกรรมที่มีความเหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ และวางแผนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการเผยแพร่กิจกรรมพัฒนาวินัยให้เกิดความเข้าใจในแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เป็นการจัดกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดโดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการ โดยมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรมการมอบหมายให้ครูรับผิดชอบการ ดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการดำเนินการสอดแทรกการมีวินัยในตนเองในทุก ๆ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับพัฒนาการในแต่ละช่วงวัย

4.6 องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจการศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญของวินัย เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินการเสริมสร้างวินัยในตนเอง

ของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดเป้าประสงค์/สภาพปัญหา 2) นำความรู้สู่การปฏิบัติ และ 3) ตรวจสอบและทบทวน

4.7 องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation) หมายถึง การที่สถานศึกษามีการประชุมปรึกษา หารือ เพื่อหาแนวทางในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล มีการดำเนินการนิเทศติดตามและการประเมินผลก่อนการทำกิจกรรม ระหว่างทำกิจกรรม และหลังการทำกิจกรรม โดยมีเครื่องมือในการนิเทศติดตามและการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และนำผลการประเมินย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงนโยบายเป้าหมายและกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสม

4.8 องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (School as Learning Community) หมายถึง ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน และสังคมเพื่อพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน มีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นที่ 1 Analysis (ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็นนโยบายและวิธีการพัฒนาวิชาชีพ)

2) ขั้นที่ 2 Empower (ร่วมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) ขั้นที่ 3 Collaboration (ร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) ดำเนินการดังนี้

3.1) Setting Goal (กำหนดประเด็นที่จะพัฒนาสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน)

3.2) Plan (วางแผนการสอน และพัฒนาเครื่องมือ)

3.3) Implement (ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ตามที่ได้วางแผนไว้)

3.4) Reflect (สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้)

4) ขั้นที่ 4 Applying นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่ดีมีการยอมรับมาใช้ในองค์กร

5) ขั้นที่ 5 Dissemination การเผยแพร่เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลจากคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีวินัย และเงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้คือผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้การสนับสนุนสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ครูมีความมุ่งมั่นจริงใจร่วมมือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4.9 องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การเตรียมการประเมิน 2) การดำเนินการประเมิน 3) การสรุปและประเมินผล และ 4) การปรับปรุงและพัฒนา

5. คุณลักษณะของครูที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในจัดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

5.1 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา

5.2 จัดเตรียมข้อมูล ความรู้ก่อนเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC)

5.3 ร่วมดำเนินการสังเกตชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5.4 สังเกตและบันทึกการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5.5 ใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจนสามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม

5.6 มีส่วนในร่วมชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) อย่างสม่ำเสมอให้กำลังใจ และมีความคิดในเชิงบวกขณะที่มีการปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม

5.7 นำความรู้เดิมมาผสมผสานเข้ากับความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management) เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

5.8 ให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการประชุมปรึกษาหารือและมีความตั้งใจฟังด้วยท่าทีที่สนใจจริง ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ

5.9 ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้

5.10 นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนบ้านเมืองหลวงได้นวัตกรรม รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด SLC ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้อย่างยั่งยืนด้วยพลังแห่งการทำงานเป็นทีม

2. ครูเกิดสมรรถนะและความเป็นเพื่อนร่วมงานทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง (Colleagueship) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดูแลและส่งเสริมพฤติกรรมวินัยของนักเรียน

3. นักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาความสะอาด และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

4. ได้องค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการประยุกต์ใช้แนวคิด SLC เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเองสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้สถานศึกษาอื่นนำไปปรับใช้ต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร
   1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
   1.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
   2.1 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
   2.2 ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้
   2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC)
   2.4 การให้คำชี้แนะ (Coaching)
   2.5 การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำ (Mentoring)
   2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศและติดตามช่วยเหลือ
3. ความมีวินัยในตนเอง
   3.1 ความหมาย
   3.2 ความหมายของวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   3.3 ทฤษฎีความมีวินัยในตนเอง
   3.4 ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมาเรอร์ (Mowrer)
   3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของเพคและเฮวิกเฮิสต์ (Peck and Havighurst)
4. การเสริมสร้างวินัยในตนเอง
   4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยในตนเอง
   4.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง
   4.3 ประเภทของความมีวินัย
   4.4 แนวทางการเสริมสร้างวินัยในตนเอง
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

5.1 ความหมายของรูปแบบ
5.2 ประเภทของรูปแบบ
5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
5.4 การตรวจสอบรูปแบบ
5.5 การพัฒนารูปแบบ

6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือ
6.1 ความหมายของคู่มือ
6.2 ประเภทของคู่มือ
6.3 องค์ประกอบของคู่มือ
6.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี
6.5 แนวทางการสร้างและพัฒนาคู่มือ
6.6 เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ
6.7 การหาประสิทธิภาพของคู่มือ
6.8 การประเมินคู่มือ
6.9 ประโยชน์ของคู่มือ

7. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
7.1 ความหมายของความพึงพอใจ
7.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
7.3 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7.4 การประเมินความพึงพอใจ

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จิติมา วรรณศรี (2564) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ศาสตร์การบริหาร การจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา การบริหารงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเปลี่ยนแปลงและการจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย ด้านทักษะ ได้แก่ มีทักษะการวางแผน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการพัฒนานวัตกรรม ทักษะดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ ทักษะสร้างความสัมพันธ์และทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อสร้างความร่วมมือในองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และบูรณาการสร้างสิ่งใหม่

คิดนวัตกรรมใหม่ ยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น ใจกว้างรับฟังผู้อื่นเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความฉลาดทางอารมณ์และมีจรรยาบรรณวิชาชีพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สุเมธ งามกนก (2564) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหุ้นส่วนจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อทำให้นักเรียนและพลเมืองในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2563) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี ที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

ประนอม ศรีดี (2562) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดองค์การและกำหนดการบริหารจัดการ (Organization and Management) ที่ชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบข่ายและการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนมีการวางแผนและการดำเนินงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการที่ชัดเจนเหมาะสมโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารการออกกำลังกายเช่น การบริหารร่างกาย การปกครอง เช่น การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ ความหมายของการศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ฝึกฝนและอบรม

สัมมา รธนิธย์ (2556) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

รักษิต สุทธิพงษ์ (2556) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นหลักการและวิธีปฏิบัติหรือแนวทางการดำเนินงานของบุคคลและองค์กรในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงซึ่งถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ทั้งที่เป็นถ้อยคำแถลงหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้นโยบายการบริหารความเสี่ยง เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ตั้งไว้

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทฤษฎีการบริหารองค์การแบ่งออกเป็น 4 ยุค ได้แก่ 1) ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ระหว่าง ค.ศ.1930 - 1950 2) ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

ระหว่าง ค.ศ. 1930 - 1950 3) ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science) ระหว่าง ค.ศ. 1950 - 1970 4) ยุคการบริหารเชิงระบบ (Systems Approach) ระหว่าง ค.ศ.1970 - ปัจจุบัน

Campbell (1971) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (2005) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

สรุป ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลทั้งในรูปแบบของงานตามโครงสร้างเป็นบุคคลหรือเป็นคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรทางการศึกษาด้วยความสำเร็จของงาน การบริหารสถานศึกษาควรมีหลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม การบริหารสถานศึกษามีคำว่า “การบริหาร” (Management) หมายถึง การบริหารองค์กรให้เป็นไปตามกรอบงานที่กำหนด ส่วนความหมายของคำว่า “การจัดการ” (Administration) หมายถึง การจัดการในเรื่องนั้น ๆ ให้เสร็จสิ้นภารกิจงานตามที่กำหนด

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหาร

ผู้วิจัย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา

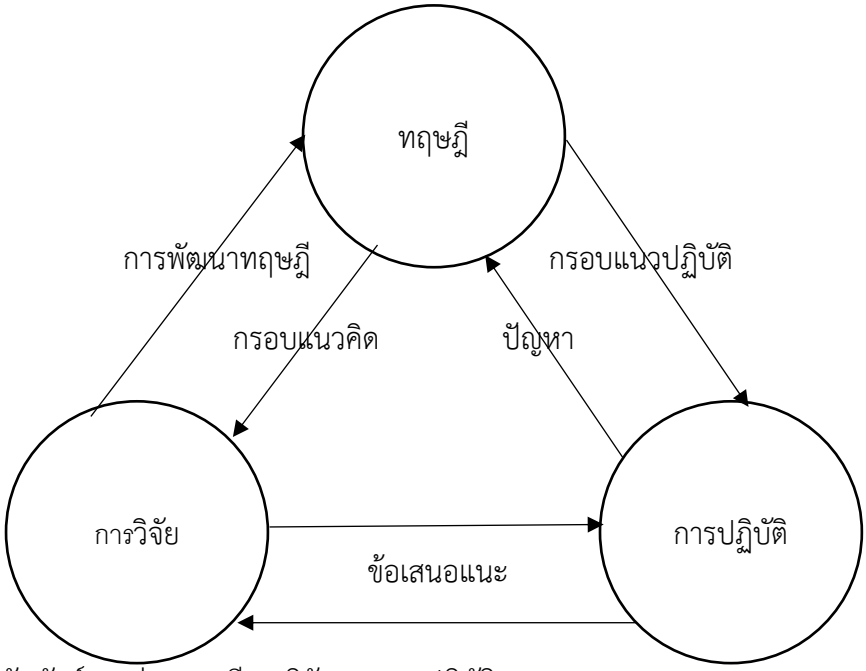
ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่าลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติดังนี้

1) ทฤษฎีเป็นกรอบสำหรับการปฏิบัติ

2) ทฤษฎีเป็นเครื่องมือในการสังเคราะห์ปัญหา

3) ทฤษฎีเป็นหลักในการตัดสินใจ

การปฏิบัติเป็นที่มาของปัญหาการวิจัยและการสร้างทฤษฎี ทฤษฎีให้กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย การวิจัยจะได้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ การปฏิบัติเป็นแหล่งข้อมูลของนักทฤษฎีและนักวิจัย ความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติ

ที่มา: ภารดี อนันต์นาวี (2557)

จากภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติ สามารถกล่าวรายละเอียดจากการเริ่มต้นแต่ละจุด ดังนี้

1) จากการวิจัยสู่ทฤษฎี การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎี ผลการวิจัยจะได้ทฤษฎีใหม่ และจากทฤษฎีที่ได้จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทำให้ได้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และจากทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นกรอบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อไป

2) จากทฤษฎีสู่การวิจัย การวิจัยโดยทั่วไปจะอาศัยทฤษฎีเป็นกรอบความคิดในการวิจัยจากทฤษฎี ผู้วิจัยจะได้สมมติฐาน ตัวแปร และแนวทางการสร้างเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3) จากการปฏิบัติสู่การวิจัย ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติ เป็นที่มาของปัญหาในการวิจัย เพื่อดำเนินการวิจัยว่าปัญหาคืออะไร จะได้หาแนวทางแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง

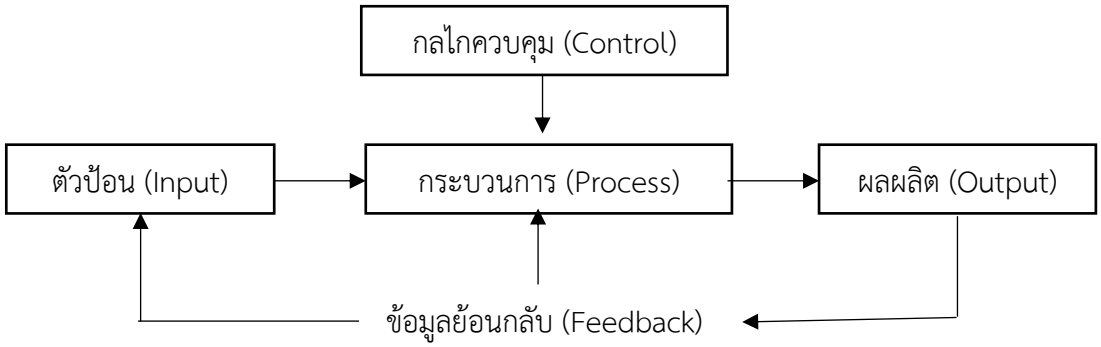
กล่าวโดยสรุป การวิจัยทางการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับทฤษฎี ซึ่งเป็นกรอบความคิดสำหรับการปฏิบัติสู่การวิจัยในการศึกษาปัญหา และผลจากการวิจัยนำไปสู่ทฤษฎีใหม่ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการบริหาร ได้แก่ ทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) แนวทางพระราชดำรัส เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และไตรสิกขาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน ดังนี้

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ศึกษาและให้ความหมายของทฤษฎีเชิงระบบ ไว้หลายประการ ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ คือการนำเอาแนวคิดเชิงระบบใช้ในการบริหารด้วยเหตุผลว่า คนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม วิธีการของระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักการอย่างมีเหตุผลและสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอน ซึ่งช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ ระบบที่สมบูรณ์ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของระบบที่มีความสมบูรณ์
ที่มา: ทิศนา แขมมณี (2561)

จากองค์ประกอบของระบบที่มีความสมบูรณ์ 5 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวป้อน (Input) คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบนั้นหรืออีกนัยหนึ่งก็คือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้น

2) กระบวนการ (Process) คือ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย

3) ผลผลิต (Product) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน

4) กลไกควบคุม (Control) คือ กลไกหรือวิธีการที่ใช้ในการควบคุมหรือใช้ตรวจสอบกระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับจุดมุ่งหมาย ป้อนกลับไปปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อนที่สัมพันธ์กับผลผลิตนั้น

Lunenburg and Ornstein (2000) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบไว้ว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากทำการวิเคราะห์การดำเนินงานขององค์การทางการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด (Open-systems Framework) มิติการดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) กรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ช่วยให้การวิเคราะห์การดำเนินงานของสถานศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการบริหารดำเนินงานของสถานศึกษาทำให้การวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความถูกต้อง และยังสามารถชี้ให้เห็นถึงความ

พยายามของผู้บริหารในการริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในระบบอีกด้วย ซึ่งรายละเอียดการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ มีดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) สถานศึกษาได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ ความรู้ จากสิ่งแวดล้อมภายนอก (รัฐบาล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในขณะที่กลุ่มต่าง ๆ มีข้อเรียกร้อง หรือความต้องการจากสถานศึกษา เช่นนักเรียนต้องการมีหลักสูตรที่สัมพันธ์และเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และการศึกษาต่อ ครูต้องการเงินเดือนเพิ่ม สภาพการทำงานที่ดี ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) องค์การจะทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้ผลผลิต ระบบจะเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการแปรสภาพซึ่งประกอบด้วยด้วยการดำเนินงานภายในองค์การและการบริหารการดำเนินงานของระบบองค์ประกอบของระบบการบริหารการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะในการตัดสินใจและการสื่อสาร แผนการดำเนินงานความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

ผลผลิต (Outputs) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแปรสภาพปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการแปรสภาพ โดยใช้กิจกรรมการบริหาร เช่น การกำหนดโครงสร้างองค์การ การพัฒนาวัฒนธรรม การจูงใจ การตัดสินใจการสื่อสารและการบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การบริหาร งานบุคคล และการบริหารงบประมาณ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตสำหรับโรงเรียนผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการดำเนินงานของครู อัตราการเจริญงอกงามของนักเรียน ความพึงพอใจ เป็นต้น

สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมีปฏิกิริยาและส่งผลต่อผลผลิต และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของโรงเรียน ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบสามารถขจัดปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียน และส่งผลต่อผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ

ที่มา: Lunenburg and Ornstein (2004)

นอกจากนี้ Owens (1998) เสนอแนวคิดทฤษฎีระบบไว้ว่า สถานศึกษาที่เป็นระบบต้องประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีอยู่ของสังคมนั้น ๆ ค่านิยมเป้าหมายที่มีการคาดหวัง และงบประมาณ เป็นต้น

2) กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่าง ๆ เช่นโครงสร้าง คน เทคโนโลยีและงาน เป็นต้น

3) ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อมหรือสังคม

สถานศึกษาเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ สัมพันธ์และส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบ คือ กระบวนการในบริหารจัดการศึกษา ที่มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่รวมกันอยู่ในกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพปัญหาที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์วางแผน หาแนวทางการดำเนินงาน ต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

วิลาวัณย์ ชมนิรัตน์ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดระบบบริหารและระบบการทำงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานด้วยใจที่มุ่งมั่นต่อคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีม มีการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและผู้รับบริการ มีระบบตรวจสอบเพื่อแก้ไขปรับปรุงด้วยการประสานกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk management - RM) การประกันคุณภาพ (Quality Assurance - QA) และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continual Quality improvement: CQ) เข้าด้วยกัน

ขจรวรรณ ภู่ขจร (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษาให้มากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือคณะบุคคล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบและบริหารจัดการงานต่างๆสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือในการดำเนินงาน พร้อมด้วยปัจจัยในการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ ทรัพยากรและเทคโนโลยี รวมไปถึงระเบียบกฎเกณฑ์ที่ต้องยึดถือร่วมกันเพื่อนำพาองค์กร หรือสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันตามที่กำหนดไว้

สุเมธ งามกนก (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา การที่บุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ร่วมกัน เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ทั้งการกำหนดนโยบาย การวางแผน รวมทั้งการเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับนักเรียน ผู้บริหาร และผู้นำทางการศึกษาและครู

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการทางการศึกษาล้วนอาศัยผู้นำและผู้ตาม อันจะต้องมีความสัมพันธ์และร่วมกันในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จมีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ได้อย่างเหมาะสมมีความเข้าใจในหน้าที่ที่เหมาะสม และความเป็นมิตรต่อกันรับฟังและยอมรับการตัดสินใจซึ่งกันและกัน

ศฤงคาร ใจปันทา (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการบริหารเน้นทักษะอาชีพของนักเรียน และการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ของสถานศึกษา เป็นต้น

สัมมา รธนิธย์ (2556) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาที่มีความสำคัญในฐานะเป็นกระบวนการเป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษา

จีระพงษ์ หอมสุวรรณ (2556) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นมากมาย สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งภาครัฐและธุรกิจ การบริหารจัดการสมัยใหม่จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness) 2) การมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) 3) การมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งองค์ประกอบนี้ต้องสอดประสานกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงต้องปรับตัวตามเพื่อความความเข้มแข็งในเชิงการแข่งขันและความอยู่รอด หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่องค์การภาครัฐส่วนใหญ่นำประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ได้แก่ Learning Organization, Transforming Leadership, knowledge Management, School Based Management, Total Quality Management Participation Administration เป็นต้น

Wiggins and McTighe (2007 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2565) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1) การกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์สำหรับศตวรรษที่ 21 ให้อยู่ในพันธกิจของโรงเรียน

2) การกำหนดหลักในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องมีการตั้งคำถามที่ท้าทายให้ผู้เรียนเข้าใจเป้าหมายของสิ่งที่จะเรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีครูเป็นผู้จัดระบบความรู้กำหนดขอบเขตความรู้และช่วยบูรณาการความรู้ใหม่ แทนที่จะสอนแบบให้ข้อเท็จจริงที่เป็นเอกเทศจากความรู้ด้านอื่น ๆ

3) การทำแผนผังหลักสูตรแบบย้อนกลับและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมอยู่ต่อเนื่องและบูรณาการผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

4) การจัดเทคนิควิธีการสอนให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

5) การกำหนดนโยบาย โครงสร้างโรงเรียนและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ กฎหมายของราชการ และการบริหารงานในสถานศึกษาต้องดำเนินงานการพัฒนาองค์กรร่วมกับครูและบุคลากรภายใน และคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองตลอดจนผู้มีส่วนร่วมอื่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนและสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

4. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สุกัญญา แช่มช้อย (2565) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 มาตรา 39 กำหนดว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยภาระงาน 4 ด้านคือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

สัมมา รธนิธย์ (2556) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็นด้าน ๆ และมีรายละเอียดมากน้อยขึ้นอยู่กับขนาดองค์กร และความคล่องตัวในการบริหาร แต่ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถึงอย่างไรการบริหารสถานศึกษาต้องมีงานหลัก ๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป มีรายละเอียดในแต่ละงาน ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคคลในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกันบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และภาวะสุขภาพของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1) การจัดการหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ประกอบด้วย การวิเคราะห์และจัดการจัดทำหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวางแผนการดำเนินงานวิชาการ

1.2) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตารางสอนการกำหนดผู้สอน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร

1.3) การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ ห้องสมุด นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

1.4) การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การติดตามการดำเนินการสอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครู การประชุมทางวิชาการ

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผลการสอนของครู การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

2) การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงาน การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม หรือ การให้พ้นจากหน้าที่ตามวาระ ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1) การวางแผนอัตราบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินความต้องการบุคลากรของหน่วยงานการจัดทำและนำเสนอแผนอัตราบุคลากร การกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตราบุคลากรและการพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร

2.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย การเสนอความต้องการบุคลากรการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร การมอบหมายภาระหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณการทดลองปฏิบัติหน้าที่ การติดตามและรายงานผล การประเมินผล การแต่งตั้งและการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติและใบประกอบวิชาชีพ

2.3) การบำรุงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลา การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การกำกับติดตามและนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากร

2.5) การประเมินบุคลากร ประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางวิชาชีพ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษ เช่น การให้ไปช่วยราชการ การย้าย การพักราชการ และการให้ออก

3) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใด และรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1) การจัดตั้งงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดความสำเร็จการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงบประมาณให้เชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญและการจัดทำคำขอจัดตั้งงบประมาณ

3.2) การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย การขออนุมัติแผนการใช้ การจัดสรรงบประมาณการบริหารการเงิน ได้แก่ การเบิก การรับ การเก็บ การจ่าย และการนำส่งเงิน การบริหารการบัญชี ได้แก่ การทำบัญชี การทำทะเบียนการเงิน การรายงาน การติดตามตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน และการรายงานผลการใช้งบประมาณ

3.3) การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ ประกอบด้วย การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการ การสั่งซื้อ สั่งจ่าย การตรวจรับ การเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์การศึกษา การจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการ

3.4) การระดมทรัพยากรและการจัดการสินทรัพย์ ประกอบด้วย การระดมทรัพยากรจากองค์กรและสถาบันต่าง ๆ การดำเนินการด้านกองทุนต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการ การจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์

3.5) การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย การกำหนดแผนการตรวจสอบค่าใช้จ่าย การตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน การตรวจสอบระบบ การดูแลรักษาและความปลอดภัยของทรัพย์สิน การวิเคราะห์และประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

4) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยการและความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1) งานธุรการและสารบรรณ ประกอบด้วย การจัดทำหนังสือ และเอกสารอื่น ๆ การส่งและการรับเอกสาร การเก็บรักษา การยืม และการทำลายเอกสาร การจัดทำระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง

4.2) งานทะเบียนสถิติและรายงาน ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนสถิตินักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงาน และสาธารณชน การเก็บรักษา ข้อมูลต่าง ๆ และการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.3) งานกิจกรรมนักเรียนและบริการต่าง ๆ ประกอบด้วย การควบคุมดูแลความประพฤติ การแนะแนวและให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การบริการด้านอาหาร สุขภาพ การนำนักเรียนไปทัศนศึกษา การจัดหาทุนการศึกษา การจัดพาหนะรับส่ง การประสานงานกับผู้ปกครอง และพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา การบริการด้านกีฬา การเกณฑ์เด็กเข้าเรียนและการรับนักเรียน การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ การปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ และการจัดโครงการต่าง ๆ

4.4) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย การร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ การจัดทำและให้บริการข้อมูลสารสนเทศ การให้บริการด้านอาคารสถานที่ การส่งเสริมและสนับสนุนของสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า หรือมูลนิธิการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน การระดมความร่วมมือในชุมชน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนการสำรวจความต้องการและให้บริการการศึกษาแก่ชุมชน การเสนอแต่งตั้ง และจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

4.5) งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การวางผังบริเวณสถานศึกษาการกำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่ การควบคุมการก่อสร้างและการปรับปรุง การกำหนดมาตรการป้องกันการรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ การจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ และการซ่อมแซม การกำหนดการใช้งานให้เหมาะสมกับรูปแบบอาคารและอาคารประกอบ การจัดการดูแลและทำความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน และบริเวณสถานศึกษา

4.6) การวางแผนอำนวยการและประสานงาน ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดระบบและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดตั้ง ยุบหรือเลิกสถานศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การประสานงานราชการต่าง ๆ การจัดประชุมครู และการดำเนินงาน ด้านเลขานุการต่าง ๆ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น หมายถึง สถานศึกษาต้องมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของงาน เพื่อให้การ

บริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามภารกิจ 4 ด้าน เช่น 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล 4) ด้านบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา

ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจนั้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1) ด้านวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9) การนิเทศการศึกษา

1.10) การแนะแนว

1.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันที่จัดการศึกษา

1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) ด้านงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ

2.1) การจัดทำแผนงบประมาณ

2.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

2.3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9) กองทุนเพื่อการศึกษา

2.10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11) การวางแผนพัสดุ

2.12) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ

2.13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14) การจัดหาพัสดุ

2.15) การควบคุมดูและบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17) การเบิกเงินจากคลัง

2.18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19) การนำเงินส่งคลัง

2.20) การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน

3) ด้านบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

3.1) การวางแผนอัตรากำลัง

3.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลกรทางการศึกษา

3.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6) การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ

3.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12) การออกจากราชการ

3.13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14)การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ด้านบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ

4.1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8) การดำเนินงานธุรการ

4.9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11) การรับนักเรียน

4.12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15) การทัศนศึกษา

4.16) งานกิจการนักเรียน

4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ขอบข่ายการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาให้เป็นไปตามภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายของการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 คือการสร้างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูต้องเปลี่ยนจาก เน้นความเป็นผู้สอน เป็นเน้นความเป็นผู้เรียนรู้ โรงเรียนไม่ใช่ที่เรียนรู้ของนักเรียนอีกต่อไปแต่เป็นที่เรียนรู้ของครูด้วย รวมถึงพ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน และของคนในชุมชน ดังนั้น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ คือครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งภายในและภายนอก (Richard DuFour & Rebecca DuFour, 2012)

1.1 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการ รวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจ

ของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนา วิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” วิจารณ์ พานิช (2555) โดยมองว่า เป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญหัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะไม่ได้มุ่งไปที่การเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคลแต่จะเป็นการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้เป็นชุมชนของนักเรียนรู้เป็นการเก็บรวบรวมสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันสะสมองค์ความรู้ภายใต้บริบทนั้น ๆ ร่วมกันสิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมี 5 ประการ (Westheimer, 1999: 75) ประกอบด้วยการแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม, การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันการมีท่าทีที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ตระหนักนึกถึงมุมมองของแต่ละคนและกลุ่มที่เห็นต่าง และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอย่างมีความหมาย

1.2 ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้

การจัดการศึกษาที่ดีต้องเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพของตนเอง สามารถเรียนรู้และดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ บนพื้นฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของตนเอง นอกจากนี้การศึกษาที่ดีจะต้องสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นการ ศึกษาที่ดีจึงต้องสอดคล้องกับบริบทของชุมชน เพราะชุมชนเป็นทั้งกลุ่มที่ติดต่อสัมพันธ์กัน มีรากฐานความเชื่อ วิถีดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกันมีการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 8 ประการ (Hord, 1997) ประกอบด้วย

1) การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม (share values and vision) การทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะมาเป็นทีมเดียวกันได้นั้นทุกคนต้องมีมุมมองและค่านิยมที่คล้ายคลึงกันว่าการพัฒนาวิชาชีพการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนเป็นประเด็นสำคัญที่สุดมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองร่วมกันภายใต้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนๆ

2) การแบ่งปันความรับผิดชอบ (Collective responsibility) การดำเนินงานลักษณะที่เป็นชุมชนทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบตามภารกิจที่มอบหมายอาทิการออกแบบแผนจัดการเรียนรู้การร่วมกันสะท้อนความคิดต่อแผนจัดการเรียนรู้การยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอของเพื่อนด้วยเหตุด้วยผลเป็นต้น

3) การสืบเสาะสะท้อนความคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective professional inquiry) การสนทนาร่วมกันภายในกลุ่มด้วยการสะท้อนความคิดต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ได้มุมมองการเรียนรู้ใหม่ๆร่วมกัน

4) ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างเข้มแข็งและเข้มข้นเพียงใดการร่วมมือกันภายในกลุ่มจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จประการหนึ่ง

5) กลุ่ม (Group) การมีครูที่เป็นสมาชิกอยู่ประมาณ 4-8 คนในการเป็นกลุ่มการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกัน

6) การยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual trust) การให้การยอมรับความเห็นซึ่งกันและกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยจะช่วยทำชุมชนเดินหน้าได้อย่างมีความสุข

7) การยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Respect and support among staff members) การทำงานร่วมกันย่อมต้องให้เกียรติยอมรับนับถือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในเชิงสร้างสรรค์

8) ความเป็นสมาชิกแบบทั้งตัวและหัวใจ (Inclusive membership) ชุมชนการเรียนรู้แบบวิชาชีพจะสำเร็จมากน้อยเพียงใดอยู่

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (ม.ป.ป.) ได้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามแนวทาง ต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึง พ.ศ. 2553 และพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบผลสำเร็จต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการคือ

1) มีผู้นำที่ดี จะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2) มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี: ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็งมีความมุ่งมั่นมีคุณธรรมจริยธรรมบริหารงานโปร่งใส

3) มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนมีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิดร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4) มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลารวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

5) มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ: จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพโดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธี/สิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

6) มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี: ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชนรวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยเข้าใจได้ง่าย

7) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน: ต้องมีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรมวิชาการองค์ความรู้การตลาดฯลฯมีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยงประสานเกี่ยวเนื่องครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย โดย อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) การพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิผล มีรายละเอียดดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันหมายถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลังหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียนโดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพเช่นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึงการมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพหมายถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธีเช่นการสนทนาทางวิชาชีพการสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่นการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันการเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการหมายถึงเงื่อนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระมีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงานตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

มีการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลายอย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่สำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการคือ (Annenberg Institute for School Reform, 2013; Martin, 2011; Richard DuFour & Rebecca DuFour, 2012)

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสาหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียนดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐานค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลายโดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูงและอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอนผู้เชี่ยวชาญนักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้นซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนหรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียนและสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เช่นเกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนสื่อและแหล่งการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอนวิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงานรวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

ตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ประจำปี 2560 ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอโดยส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่ายฯที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย องค์ประกอบดังนี้

1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norms)

2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)

3) การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaboration)

4) การเปิดรับการชี้แนะ การปฏิบัติงาน (Expert advice and study visit)

5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection dialogue)

จากการศึกษาลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรการเรียนรู้ที่บุคคลภายในองค์กรหรือชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีการคิดค้น และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรในชุมชนมีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะ 5 ประการดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน

2) มีความร่วมมือและร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนแบบร่วมกันเป็นทีม

3) มีกระบวนการเรียนรู้มุ่งมั่นใฝ่รู้ พัฒนาตนเอง เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4) มีกระบวนการการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ และส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5) สร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีมีการยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC)

อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ เคยเขียนไว้ว่า จิตสำนึกที่สร้างปัญหาจะไม่สามารถแก้ปัญหาที่มันสร้างขึ้นมานั้นได้ เราต้องเรียนรู้ที่จะมองโลกด้วยจิตสำนึกใหม่ ในทำนองเดียวกัน เราก็ไม่สามารถจัดการกับปัญหาและความถ้าทายใหม่ๆ บนโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ด้วยโครงสร้างความคิดเดิม ๆ

หรือด้วยความรู้ที่เคยใช้ในอดีตเช่นกัน ปัจจุบันคนในโรงเรียนไม่น้อยได้ตระหนักชัดแล้วว่าความรู้ และเทคโนโลยีของวันวานไม่สามารถทำให้ ประสบความสำเร็จในวันข้างหน้าได้ ควรตระหนักแล้วว่าการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้ดียิ่งๆขึ้นไป เพื่อที่จะเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของตนได้เร็วขึ้น สถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองไปเป็นโรงเรียนที่ทุกคนสามารถเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน

การเรียนรู้ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานใหม่ๆ และปรับตัวเข้ากับบทบาทต่าง ๆ ได้เร็วขึ้น และการเรียนรู้นี้เองเป็นรากฐานของการพัฒนาทางอาชีพ

Sergiovanni (1994) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์การ” (Organization)” นั้นอาจจะไม่เหมาะสมและถูกต้องที่เดียว โดยเห็นว่าควรเป็น “โรงเรียนเป็นชุมชน (Community)” จะมีความเหมาะสมมากกว่าดังเหตุผลที่อธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building Community in Schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการ (Formal organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) และได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น “ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Purposeful communities)” ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหา คำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน โดย Sergiovanni เชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สังคมต้องตระหนักถึงสิทธิในการเรียนรู้ของเด็กทุกคน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูทุกคนในโรงเรียน และพัฒนาสังคมที่เป็นประชาธิปไตยที่แท้จริง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ศาสตราจารย์ มานาบุ ซาโต นำเสนอมาตั้งแต่ 20 ปีที่แล้วได้รับความสนใจจากครูในญี่ปุ่นจำนวนมาก ทำให้เกิดการปฏิรูปโรงเรียนในระดับรากฐาน และแพร่ขยายแนวคิดและแนวปฏิบัติไปอย่างรวดเร็วไปทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติโดยเฉพาะกลุ่มประเทศในเอเชีย จนเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาที่มีพลังสร้างสรรค์ “โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้” School as Learning Community (SLC) เป็นการบูรณาการ 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ปรัชญา (Philosophies) และ 3) ระบบกิจกรรม (Activity Systems) โดยมุ่งเน้นปรัชญา 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ปรัชญาของความเป็นสาธารณะ (Public Philosophy)ที่ต้องการให้ครูเปิดห้องเรียนของตนแก่สาธารณะ 2) ปรัชญาของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic Philosophy) ที่ให้

ความสนใจ “วิถีของการมีชีวิตเชื่อมโยงกัน” (John Dewey) เพื่อให้สมาชิกทุกคนเป็นคนสำคัญของโรงเรียน รู้จักรับฟังและเคารพความคิดของผู้อื่นซึ่งเป็นพื้นฐานสังคมของสังคมประชาธิปไตย และ 3) ปรัชญาของความเป็นเลิศ (Philosophy of Excellence) เพื่อให้ครูทุกคนมุ่งมั่นทำหน้าที่ให้ดีที่สุดทั้งในเรื่องการสอนและการเรียนรู้ เพื่อศิษย์ทุกคนได้เรียนรู้สูงสุดตามศักยภาพ โดยไม่ว่าจะเจอกับเงื่อนไขแบบใด พวกเขาก็สามารถรับมือได้อย่างดีที่สุด School as Learning Community (SLC) เป็นการบูรณาการ 3 องค์ประกอบสำคัญ (มานาบุ ซาโต, 2559) ประกอบด้วย

1) ปรัชญาของความเป็นสาธารณะ (Public Philosophy) โดยครูทุกคนจะต้องรับผิดชอบในภารกิจของสาธารณะ กล่าวคือ สังคมคาดหวังว่าครูจะต้องเติมเต็มเด็กทุกคนให้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นโรงเรียนควรเป็นสถานที่สาธารณะ เป็นพื้นที่เปิด โดยเฉพาะการเปิดชั้นเรียนแก่สาธารณะ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู

2) ปรัชญาของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic Philosophy) โดยให้ความสนใจในวิถีของการมีชีวิตเชื่อมโยงกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนเป็นคนสำคัญของโรงเรียน รู้จักการรับฟังและเคารพความคิดของผู้อื่น อันเป็นพื้นฐานสังคมแห่งประชาธิปไตย

3) ปรัชญาของความเป็นเลิศ (Philosophy of Excellence) เพื่อให้ครู ทุกคนมุ่งมั่นในหน้าที่ให้ดีที่สุด ทั้งในเรื่องการสอนและการเรียนรู้ ทั้งนั้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพสูงสุดโดยไม่ว่าจะเจอกับเงื่อนไขแบบใด พวกเขาก็สามารถรับมือได้อย่างดีที่สุด

นอกจาก 3 ปรัชญาสู่การสร้างองค์ประกอบในแนวคิด SLC แล้ว พิมพันธ์ เดชะคุปต์ กล่าวว่า ระบบกิจกรรม (Activity System) จะเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีที่จะช่วย ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ "โดยอยู่ภายใต้ 3 หลักการสร้างระบบกิจกรรม คือ

1) การเรียนรู้อย่างร่วมมือรวมพลังในห้องเรียน

2) ความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพของครู อันเกิดจากกิจกรรมศึกษาผ่านบทเรียนที่ทุกคนทำร่วมกัน

3) ความมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากผู้ปกครอง เพื่อหวังประสานการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งเปิดกว้างทางความคิด และเรียนรู้ในสิ่งเดียวกัน

สรุปผลจากการศึกษาแนวคิดได้ว่าโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) การพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอุปมาเปรียบเทียบโรงเรียนเป็นองค์กรแท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็นชุมชนยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด ความผูกพันธุ์ร่วมกันของคนที่เป็นสมาชิกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันกล่าวโดยสรุป คือการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยประยุกต์ใช้แนวคิดซึ่งโรงเรียนควรเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับครูและนักเรียน ใน

ศตวรรษที่ 21 หันมาใช้กลยุทธ์ในการจัดการและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืนโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน โดยเริ่มต้นจาก กำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการและสะท้อนผลต่อไปนี้

1.1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2) การเริ่มต้นความรู้ใหม่

1.3) การออกแบบเครื่องมือและรูปแบบการพัฒนาผู้เรียน

2) มีความร่วมมือและร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการวางแผนด้วยความร่วมมือ สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3) มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดความคาดหวัง และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1) ทบทวนข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว

3.2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3) ให้เวลาสำหรับครูในการสังเกตการปฏิบัติในชั้นเรียนที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4) มีกระบวนการการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ โดยเริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วค่อยปรับขยาย

4.1) ศึกษาและตรวจสอบผลการนำไปใช้และแผนไหน ควรใช้ต่อไปและแผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

4.2) วางแผนเพื่อความสำเร็จ เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุง และเสริมสร้างกำลังใจ

5) มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี มีการยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยนำสู่สาธารณะ แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

2.4 หลักการ แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

การพัฒนาวิชาชีพโดยใช้แนวคิดของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC) เป็นเสมือนการเดินทาง ดังนั้นผู้บริหารและทีม PLC ต้องรู้ตัวว่าการรวมตัวกันทำงานเป็นทีมทำงานและเรียนรู้ก้าวหน้า แบ่งช่วงการพัฒนาเป็น 5 ช่วง คือช่วงก่อนเริ่มต้น ช่วงเริ่มต้น ช่วงดำเนินการ ช่วงพัฒนา และช่วงยั่งยืนโดยมีลักษณะของแต่ละช่วงของ PLC ดังต่อไปนี้(วิจารณ์ พานิช, 2555)

ช่วงก่อนเริ่มต้น ครูทำงานแบบต่างตนต่างทำโดยครูแต่ละคนไม่สนใจ ไม่รับรู้ ว่าเพื่อนครูคนอื่นมียุทธศาสตร์ เป้าหมายและวิธีทำงาน ในรายวิชาเดียวกัน หรือในระดับชั้นเดียวกันอย่างไรไม่มีแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ทำงานเป็นทีม

ช่วงเริ่มต้น ครูได้รับการส่งเสริม แต่ไม่บังคับ ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมครูบางคนอาจเลือกทำงานกับเพื่อนครูที่ถูกอัธยาศัยกันหรือมีประเด็นสนใจร่วมกัน เกิดความร่วมมือแต่อาจยังไปไม่ถึงการมีเป้าหมายที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของศิษย์

ช่วงดำเนินการ ครูได้รับการมอบหมายให้เข้าทีมและจัดเวลาให้แก่การทำงานร่วมกัน ทีมครูอาจไม่ชัดเจนในเป้าหมาย ยังใช้เวลาทำงานร่วมกันไม่เป็นเรื่องที่นำมาปรึกษาหารือกันอาจยังไม่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของศิษย์

ช่วงพัฒนา ครูได้รับมอบหมายให้เข้าทีมมีตารางกำหนดการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ประเด็นที่นำมาหารือ พุ่งไปที่เรื่องสำคัญ ที่มีผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของศิษย์มีการติดตามการทำงานของทีมอย่างใกล้ชิด เพื่อหาทางส่งเสริมให้การเรียนรู้ของนักเรียนบรรลุผลเป็นการเรียนรู้ระดับสูง (Higher Order Learning หรือ Mastery Learning)

ช่วงยั่งยืน การทำงานเป็นทีมได้กลายเป็นวัฒนธรรมฝังลึกในโรงเรียน ครูมองการทำงานเป็นทีม ได้ช่วยให้ตนทำหน้าที่ครูแบบพัฒนา ยกระดับเรื่อยไปไม่จบสิ้น ทีมครูทำงานแบบกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญยิ่งต่อนักเรียนให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการทำงานของกลุ่ม

Marquardt (1996) ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้นำของชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีบทบาทสำคัญในการปรับหรือดัดแปลงสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ของสมาชิก ประสานเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการปฏิบัติ และดูแลเรื่องการติดต่อสื่อสาร เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของชุมชนให้มีบรรยากาศของพันธมิตรเพื่อการเรียนรู้และปรับปรุงตนเอง เพื่อให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาในขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ วิธีปฏิบัติมีดังนี้

1) ต้องศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนค้นหาความรู้ความสามารถ ความเข้มแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรค ทำ SWOT analysis ในส่วนที่เกี่ยวการเป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ ร่วมกับข้อมูลข่าวสารปัจจัยภายในและภายนอก

2) วิเคราะห์โครงสร้างของโรงเรียนและระบบการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมภายในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์กำหนดรูปแบบของการพัฒนาชุมชน และแผนการปฏิบัติในการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) พัฒนาผู้บริหารที่มีแววเป็นคนแนวใหม่ ที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนบทบาทตนไปเป็นผู้นำที่พัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุง โดยสนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พัฒนาการคิดแบบเป็นระบบและร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของชุมชน

4) ให้โอกาสสมาชิกและเสริมแรงให้สมาชิกร่วมกันขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่ความสำเร็จ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ และตอบสนองเชิงกายภาพและทางสังคมได้อย่างเหมาะสม

5) พัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทั่งถึงทั้งโรงเรียนอย่างต่อเนื่องได้ตลอดเวลา จัดให้มีโครงสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้สมาชิกเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของสมาชิก รวมทั้งส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ ควบคู่กันไปกับการปฏิบัติงาน

6) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการผลักดัน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ หรือผลักดันนโยบายร่วมกันโดยให้การยอมรับในบทบาทของสมาชิกเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของ และอยากที่จะร่วมมือ เพื่อนำพาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างการจัดระบบบริหารจัดการ และการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2545 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา กล่าวถึงแนวทางและวิธีการพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางการพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของเนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ ข่าวสาร และข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพและงานของครูโดยมีวิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ จุดหมายของการพัฒนามุ่งเน้นให้ครูรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้าใจเนื้อหาสาระเหล่านั้น กิจกรรมการพัฒนาเป็นการสื่อสารทางเดี่ยว

2) การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะนี้เน้นความสำคัญของครูผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครู ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากรต่างก็เรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ข่าวสาร และข้อมูลมาจากหลายแหล่งและเลือกสรรเฉพาะที่นำไปใช้ประโยชน์ มุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครูแต่ละคนในแต่ละด้านตามสภาพปัญหาและความต้องการ มักพัฒนาทีละเรื่องทีละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่องไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อพัฒนาต่อเนื่องไปอีก

การพัฒนาครูในลักษณะนี้มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1) การพัฒนาตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว

2) การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้นำ แนะแนว และช่วยเหลือ

3) การพัฒนาตนเองโดยผสานแบบที่ 1 และ 2 ตามสภาพปัญหา และความเหมาะสมอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา รวมทั้งบริบทต่าง ๆ

การพัฒนาครูในลักษณะนี้ตรงกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การพัฒนาผู้เรียนถือว่าผู้เรียนสำคัญฉันใดการพัฒนาครูก็ถือว่าครูสำคัญฉันนั้น การบวนการพัฒนาครู มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1) ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูตามที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนดขึ้น

2) ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1 หรือไม่

3) วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าครูคนใด กลุ่มใด โรงเรียนใด การศึกษาใด ประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือบกพร่องด้านใด และแต่ละด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ผู้ใดกลุ่มใด โรงเรียนใด เขตพื้นที่ใด ต้องพัฒนาด้านใดก่อนหลัง หรือพัฒนาไปพร้อมกัน

4) จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนาพัฒนา อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่ค้นพบในข้อ 3 เป็นหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่นงบประมาณระยะเวลา วิทยากร เป็นรอง

5) กำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบและกิจกรรมใด ในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยีอะไร ประเมินผลและรายงานผลอย่างไร

6) ปฏิบัติการพัฒนาตามแผนงานที่กำหนด กำกับดูแล สนับสนุนช่วยเหลือ ติดตามประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป รวมทั้งนำผลการพัฒนามาให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือนำผลการพัฒนาไปในเรื่องอื่น ๆ เช่นเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ ขั้นตอนการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการ	**ขั้นตอนการพัฒนา SLC**			
พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	1. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูตามที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและ	2. ประเมินครูว่ามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนดในข้อ 1	3. วิเคราะห์ผลการประเมินครูตามข้อ 2 เพื่อทราบว่าครูต้องพัฒนาด้านใดก่อนหลัง หรือพัฒนาไปพร้อมกัน	4. จัดกลุ่มครูที่จะพัฒนาพัฒนา อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่ค้นพบ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ขั้นตอนการพัฒนา SLC			
	สถานศึกษากำหนดขึ้น			
Marquardt (1996)	1. ต้องศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนค้นหาความรู้ความสามารถ ความเข้มแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรค ทำ SWOT analysis	2. วิเคราะห์โครงสร้างของโรงเรียนและระบบการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมภายในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์กำหนดรูปแบบของการพัฒนาชุมชน	3. พัฒนาผู้บริหารที่มีแววเป็นคนแนวใหม่ ที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนบทบาทตนไปเป็นผู้นำที่พัฒนาตนเอง	4. ให้โอกาสสมาชิกและเสริมแรงให้สมาชิกร่วมกันขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่ความสำเร็จเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม
วิจารย์ พานิชย์ (2559)	ช่วงก่อนเริ่มต้น ครูทำงานแบบต่างตนต่างทำโดยครูแต่ละคนไม่สนใจ	ช่วงดำเนินการ ครูได้รับการส่งเสริมแต่ไม่บังคับ ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมครูบางคนอาจเลือกทำงานกับเพื่อนครูที่ถูกอัธยาศัยกัน	ช่วงพัฒนา ครูได้รับมอบหมายให้เข้าทีมมีตารางกำหนดการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ประเด็นที่นำมาหารือ พุ่งไปที่เรื่องสำคัญ	ช่วงยั่งยืน การทำงานเป็นทีมได้กลายเป็นวัฒนธรรมฝังลึกในโรงเรียน ครูมองการทำงานเป็นทีมได้ช่วยให้ตนทำหน้าที่ครูแบบพัฒนา ยกระดับเรื่อยไปไม่จบสิ้น

จากการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและสร้างความตระหนัก (Analysis Need) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน ค้นหาความรู้ความสามารถ ความเข้มแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคและคุณภาพครูตามที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดขึ้น รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของครูที่หน่วยงานและสถานศึกษากำหนดขึ้น

2) การออกแบบและพัฒนา และร่วมสร้างวิสัยทัศน์ (Design Program and share vision)

เป็นขั้นการพัฒนาที่เน้นความสำคัญของครูผู้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครู ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยากรต่างก็เรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ข่าวสาร และข้อมูลมาจากหลายแหล่งและเลือกสรรเฉพาะที่นำไปใช้ประโยชน์ มุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครูแต่ละคน ในแต่ละด้านตามสภาพปัญหาและความต้องการ มักพัฒนาทีละเรื่องทีละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่องไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อพัฒนา ร่วมกันกำหนดรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบและกิจกรรมใดในช่วงเวลาใด ปฏิบัติที่ไหน ผู้ใดปฏิบัติผู้ใดกำกับดูแล ใช้สื่อและเทคโนโลยีอะไร ประเมินผลและรายงานผลอย่างไร

3) การพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Organization) เป็นขั้นที่มีการมอบหมายให้เข้าทีมมีตารางกำหนดการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอซึ่งมีกระบวนการดังนี้

3.1) กำหนดประเด็นที่จะพัฒนา Problem Identification

3.2) วางแผนการสอน (Class Plan)

3.3) ดำเนินการจัดการเรียนการสอน Class Implement

3.4) นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Share result

4) การประเมินผล (Evaluation)

เป็นขั้นที่มีกระบวนการการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ และส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริมสร้างสรรค์มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีมีการยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน กำกับดูแล สนับสนุนช่วยเหลือ ติดตามประเมินผลเป็นระยะ นำผลมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป

4. การให้คำชี้แนะ (Coaching)

การโค้ช (Coaching) เป็นการเรียนรู้และพัฒนา ในวิชาชีพในสถานณ์การจริง ส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเอง และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

4.1 แนวคิดของการให้คำชี้แนะ (Coaching)

การจัดการศึกษาควรให้ความสำคัญการกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับแรกเพราะการเรียนรู้จะเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าสังคมจะเปลี่ยนแปลงไป ชีวิตจะต้องเผชิญกับปัญหาใด ๆ เมื่อมีการเรียนรู้ย่อมนำพาชีวิตให้ดำรงอยู่ในสังคมต่อไปได้ การโค้ช (Coaching) เป็นการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพในสถานการณ์จริงเป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษาเป็นการพัฒนาการรู้คิด

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน วิธีโค้ชหรือรูปแบบของการโค้ชแต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติตนของผู้โค้ช ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะด้าน โค้ชจึงมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยผู้ทำหน้าที่โค้ช คือ เพื่อนครู เพื่อนร่วมอาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ปฏิบัติงานร่วมกันที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงจัง ยอมรับไว้ใจซึ่งกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์นั้นสามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนอย่างต่อเนื่องให้แก่ครูได้เป็นอย่างดี และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้คำชี้แนะ เป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการให้คำชี้แนะครู โดยผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้ให้คำชี้แนะได้ ผู้ถูกให้คำชี้แนะ (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การให้คำชี้แนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกให้คำชี้แนะ (Coachee) อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้ให้คำชี้แนะและผู้ถูกให้คำชี้แนะ Coach มีความแตกต่างกับ Mentor ที่เด่นชัดที่สุดคือขอบเขตของการพัฒนา โดย Coach มุ่งพัฒนาในส่วนที่เป็นการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมทั้งการดำรงชีวิตและเรื่องส่วนตัวด้วย Mentor แปลเป็นภาษาไทยว่า พี่เลี้ยง คือดูแลทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

การโค้ชแบบต่าง ๆ จากแนวคิดของ Joyce & Showers (1984, อ้างถึงในวัชรา เล่าเรียนดี (2556) และแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการโค้ชหลายๆแบบ ที่มีวิธีปฏิบัติและวัตถุประสงค์ ต่าง ๆ กันโดยแต่ละประเภทมีลักษณะร่วมตามที่กล่าวมาข้างต้นและมีจุดเน้นที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้แบ่งกลุ่ม

1) ใช้เกณฑ์ผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช แบ่งได้หลายกลุ่มดังตัวอย่างต่อไปนี้

1.1) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกัน และเป็นการโค้ชแบบเพื่อนครูผลัดกันทำหน้าที่โค้ช

1.2) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะสาขา มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับทำหน้าที่โค้ช และได้รับการฝึกอบรมบทบาทหน้าที่เทคนิคการโค้ชมาเป็นอย่างดี

1.3) การโค้ชระดับผู้บริหาร (Executive Coaching) เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำโดยผู้มีประสบการณ์สูงกว่าในวิชีพนั้น ๆ

1.4) การโค้ชในแบบการดูแลให้คำปรึกษาในวิชาชีพ (Mentoring) สำหรับครูและบุคลากรที่ใหม่ต่ออาชีพและตำแหน่ง

1.5) การโค้ชแบบ Site- Based Coach เป็นการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ณ สถานประกอบการณ์ในสถานการณ์จริงจากการปฏิบัติงาน

1.6) การโค้ชแบบกระจกเงา (Mirror Coaching) เป็นการโค้ชที่ไม่เป็นทางการเพื่อช่วยสังเกตและบันทึกข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอนของอีกฝ่ายหนึ่งตามประเด็นที่ร้องขอเท่านั้น ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กัน

1.7) การโค้ชที่เน้นความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) ซึ่งเป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นความร่วมมือส่งเสริมจุดเด่น(Strength) และลักษณะวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Learning Styles) ของผู้รับการโค้ช

1.8) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) เป็นการโค้ชที่บุคลากรในวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพ ความชำนาญไม่แตกต่างกัน ร่วมมือกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันว่างแผนและปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.9) การโค้ชโดยการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor Coaching) เป็นการโค้ชในลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เช่น ผู้ที่จะเป็นโค้ชผ่านการฝึกอบรมใหม่ๆ การทำหน้าที่ควรต้องมีคนคอยดูแลให้คำปรึกษา โดยผู้ทำหน้าที่โค้ชเรียกว่า Mentor มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการโค้ชที่สูงกว่าคอยช่วยดูแลให้การส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติ

2) ใช้เกณฑ์เป้าหมายของการโค้ช

2.1) การโค้ชการจัดการเรียนการสอน(Instruction Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยและพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง

2.2) การโค้ชเพื่อการพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระสำคัญ (Content Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อเป็นการช่วยเหลือและร่วมพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดจนวิธีสอนเนื้อหาสาระสำคัญการใช้ยุทธวิธีสอนในแต่ละหน่วย เหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3) การโค้ชเพื่อพัฒนาการรู้หนังสือหรือทักษะการอ่านและเขียน (Literacy Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อเน้นการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและเขียนโดยตรง โดยผู้เชี่ยวชาญการอ่านและเขียน เป็นการโค้ชในแบบของ Expert Coaching หรือการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ

2.4) การโค้ชการจัดการในชั้นเรียน (Coaching Classroom Management) เป็นการโค้ชเพื่อการพัฒนาการจัดการในชั้นเรียน โดยเฉพาะ

2.5) การโค้ชเพื่อการพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) เป็นแนวคิดของ Costa และ Garmston เป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการคิด

2.6) การโค้ชที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Coaching) เป็นการโค้ชที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ (Assessment Data) ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมพัฒนาระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช

2.7) การโค้ชเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ เนื่องจากบุคคลทุกระดับการปฏิบัติงานในวิชาชีพควรต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ หรือการเข้าสู่งานบริหารใหม่ ๆ

จากข้อมูลแสดงถึงความแตกต่างของรูปแบบ และประเภทของการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) ทำให้ทราบว่าการโค้ชเป็นการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพเป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษาเป็นการพัฒนาการรู้คิด เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน วิธีโค้ชหรือรูปแบบของการโค้ชแต่ละแบบย่อมมีความแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติตนของผู้โค้ช ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะด้าน โค้ชจึงมีหลายบทบาทและหน้าที่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยผู้ทำหน้าที่โค้ช คือ เพื่อนครู เพื่อนร่วมอาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ปฏิบัติงานร่วมกันที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงจัง ยอมรับไว้ใจซึ่งกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดประสบการณ์นั้นสามารถที่จะส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนอย่างต่อเนื่องให้แก่ครูได้เป็นอย่างดี การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้องช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบผลสำเร็จคือครูผู้สอนสามารถพัฒนาการการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ชมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการและธรรมชาติของผู้รับการโค้ชแต่ละคน ดังนั้น การเลือกรูปแบบการโค้ชที่เน้นความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) ซึ่งเป็นความร่วมมือส่งเสริมจุดเด่น (Strength) และลักษณะวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Learning Styles) ของผู้รับการโค้ช และสิ่งสำคัญควรคำนึงถึงความแตกต่างและความสามารถของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในหลายประเด็นเช่นประเด็นที่ต้องการพัฒนา ระดับความสามารถ และประสบการณ์

4.2 ความสำคัญของการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)

กระบวนการ วิธีการในการพัฒนาในการพัฒนาครูประจำการนั้นมีหลากหลายมาก ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ การสอนงาน เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น

Gottesman (2000) ให้ข้อมูลไว้ว่าในการถ่ายโยงทักษะใหม่ (transfer /Internalization of new skills) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วยวิธีการชี้แนะแก่ ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ กล่าวคือ หลังรับการชี้แนะสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบระดับความรู้หลังการใช้วิธีถ่ายโยงด้วยการชี้แนะ

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	**ระดับของความรู้ในระยะสั้น (know level or short term)**	**ระดับของความรู้ในระยะยาว (know level or long term)**
ให้ความรู้เชิงทฤษฎี (theory)	20%	5%
การสาธิต(demonstration)	35%	10%
การเป็นแบบอย่าง และแนะนำวิธีปฏิบัติ (modeling and guided practice)	70%	20%
การให้ปฏิบัติและรับข้อมูลป้อนกลับ (feedback)	80%	25%
การชี้แนะ(coaching)	90%	90%

การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นการสอนงานครูโดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความสอดคล้องกับการสอนนักเรียนในแต่ละระดับ/วิชา Coaching เป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว และยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกสอนแบบให้คำชี้แนะ อย่างไรก็ตามควรมีความพร้อมทั้งผู้นิเทศแบบให้คำชี้แนะและผู้ถูกสอนแบบให้คำชี้แนะจึงจะเป็นการ Coaching ที่ดี

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2559) ให้ความหมายของการให้คำชี้แนะ (Coaching) ไว้ว่า การให้คำชี้แนะครู ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือครู ทั้งนี้ ผู้ให้คำชี้แนะ Coach โดยปกติ Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน ส่วนผู้ถูกให้คำชี้แนะ โดยปกติจะเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา เรียกผู้ถูกสอนว่า “Coachee” การให้คำชี้แนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้ให้คำชี้แนะใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Result Oriented) โดยจะต้องตกลงยอมรับร่วมกัน(Collaborative) ระหว่างผู้นิเทศและครู ทั้งนี้การให้คำชี้แนะจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู (Individual Performance) ในปัจจุบันแม้การให้คำชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู เพื่อให้ครูมีพัฒนาการของความรู้ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต นอกจากนั้น การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างผู้นิเทศ และครู หรือเรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่ผู้นิเทศใช้ในการชี้แจง ทำความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ให้เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และเป็นช่องทางในการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้นิเทศจะได้รับรู้ถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา จากการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา

สรุปความหมายของ Coaching ได้ว่า คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายใน เป็นผู้โค้ชเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครูในด้านการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

4.3 คุณลักษณะของการให้คำชี้แนะ

1) มีกระบวนการที่ประกอบด้วยวิธีการ จนบรรลุแก่เป้าหมาย หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างเป็น หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอน

2) มีเป้าหมายในการแก้ปัญหาการทำงานพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถและการ ประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน

3) มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำชี้แนะกับผู้รับคำชี้แนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน คือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ซึ่งเป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล

5) เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ซึ่งการนิเทศแบบให้คำชี้แนะอย่างเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้

4.4 จุดประสงค์ของการให้คำชี้แนะ

การให้คำชี้แนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้ให้คำชี้แนะจะสอนแนะแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไรเพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูขณะเดียวกันผู้นิเทศสอนงานจะให้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้นการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนของ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI: Key Performance Index) ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยระหว่างการนิเทศสอนงาน จะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้นิเทศมีความคาดหวังจากการนิเทศอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะปฏิบัติงาน การนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2559) กล่าวถึง การให้คำชี้แนะมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศ จะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป

3) ช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ขณะเดียวกันผู้นิเทศแบบให้คำชี้แนะจะให้ ข้อมูลความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่

ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของโค้ช และความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของให้คำชี้แนะด้วย เช่น

ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI : Key Performance Index) ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยระหว่างการให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้โค้ชมีความคาดหวังจากการให้คำแนะนำอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ จะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

สรุปผลจากแนวคิดดังกล่าวได้ว่าการนิเทศแบบให้คำชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้ให้คำแนะนำกับผู้รับคำแนะนำ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่

4.5 บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของโค้ช (Coach)

ผู้นิเทศสอนแบบให้คำชี้แนะ (Coach) ควรเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้เป็นผู้ขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อที่จะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทำหน้าที่ ให้การฝึกอบรม พัฒนาครู และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู เป็นผู้ให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทดังกล่าวของผู้สอนงาน จะแสดงบทบาทใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษา ซึ่งบางครั้งผู้สอนงาน อาจแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่ง หรือแสดงมากกว่าหนึ่งบทบาท เรียกว่าบทบาทผสมผสาน (Mixed Roles) ผู้ให้คำชี้แนะ (Coach) แสดงบทบาทสอนงาน ควรมีพื้นฐานลักษณะนิสัยที่ดีดังต่อไปนี้

ไม่ว่าผู้เป็น Coach จะสวมบทบาทใดก็ตาม จะต้องอยู่บนพื้นฐานของลักษณะนิสัยที่ดีเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง ลักษณะนิสัยที่ดีได้แก่ การยอมรับความจริง เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดีกระตือรือร้น ชอบให้โอกาส ยืดหยุ่น มั่นใจในตัวเอง กล้ารับผิดและรับชอบและมองไปข้างหน้า ควรหลีกเลี่ยงลักษณะนิสัยที่ไม่ดีได้แก่ การไม่ไว้วางใจ ขี้รำคาญ เอาแต่ได้ ถือตัว ชอบเปรียบเทียบ รอไม่ได้ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่หวังดีและไม่รีบร้อน กล่าวคือการสอนงานจะเกิดขึ้นได้ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย โดย ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเวลาใดที่แน่นอน เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกเวลา ความพร้อมได้แก่ 1) เรื่องเวลา ควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่ต้องการจะสอนและถ่ายทอดได้อย่างมีระบบ และมีเหตุผล 2) อารมณ์ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติพร้อมที่จะถ่ายทอดข้อมูล 3) สุขภาพร่างกาย

เพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อมจะส่งผลต่อไปยังจิตใจความคิด 4) ข้อมูล เกี่ยวกับ เนื้อหา ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ ผังโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับลูกน้องตนเอง 5) สถานที่ พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอนและผู้รับการสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมาสาธิต 6) อุปกรณ์เครื่องมือ ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพในการททำงานของอุปกรณ์ เครื่องมือว่า สามารถใช้การ ทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำการสาธิต 7) เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของลูกน้องที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยว่า เขาจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อไหร่ เช่นเขาอยากเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาอยากเรียนหรือทำให้เขารู้ว่าถูกคาดหวังอะไร หรือเมื่อได้เอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้จริงและได้ผล 8)ความพร้อมของผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนงาน ย่อมมีส่วนผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การ สอนงานของหัวหน้าประสบผลสำเร็จ

นอกจากการมีลักษณะนิสัยที่ดีแล้ว Coach ควรจะต้องฝึกและปฏิบัติให้เกิด “ความรู้” ซึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ เพราะการมีความรู้เฉพาะงานของตนไม่เพียงพอ ความรู้ที่ควรจะมีและถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เช่น ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายนโยบาย วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหนง งาน ลักษณะงานขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงที่ดูแลรับผิดชอบในสายงานตางๆ เพื่อลูกน้องจะ สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังของหัวหนางานที่สอนงาน

4.6 แนวปฏิบัติการให้คำชี้แนะ

การช่วยเหลือครูจำเป็นต้องใช้กลุ่มบุคคล บทบาท และกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อนำพาครูไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ช่วยเหลือครูให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างน้อย 4 มิติ คือ การนิเทศ (supervision) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การอบรม (training) และการสอนงาน (coaching) ที่ผู้ที่รับผิดชอบงานพัฒนา ควรใช้บทบาทเหล่านี้ในจังหวะที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

1) การนิเทศ (supervision) เป็นการดำเนินการโดยผู้มีประสบการณ์ในการใช้กระบวนการวิธีการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยการ กำกับ ดูแล เพื่อคุณครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามเป้าหมายขององค์กร

2) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) เป็นวิธีการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องวิชาชีพและการดำเนินชีวิต ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน

3) การอบรม (training) เป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะ ให้ได้ผลตามมาตรฐานที่วางไว้

4) การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของคุณครูโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้

การสอนแนะจะประสบผลสำเร็จได้ มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศสอนงาน ดังต่อไปนี้

1) กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการสอนแนะ

2) สภาพอารมณ์ปกติ พร้อมที่จะสอนแนะ

3) สุขภาพร่างกายดี

4) วิธีการสอนแนะมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ

5) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ

5.1) เนื้อหา/ขอบเขตของของงานที่นิเทศ

5.2) ผังโครงสร้างสถานศึกษา วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5.3) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศ

6) เตรียมความพร้อม สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศสอนแนะ

7) เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครูที่เป็นผู้ใหญ่

2.7 ขั้นตอนการให้คำชี้แนะ (Coaching)

การโค้ชก็เหมือนกับการให้การศึกษา การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารจัดการที่ต้องก้าวให้ทันกับการพัฒนาเป็นการดึงสิ่งที่ดีที่สุดออกจากตัวเองดังจะเห็นตัวอย่างได้จากการโค้ชในวงการกีฬาที่ส่วนใหญ่ใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Psychology) เป็นพื้นฐาน และการโค้ชในการทำงานที่จำกัดอยู่แค่ ศาสตรจิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) และยังมีโค้ชอีกจำนวนไม่น้อยที่ใช้หลักการพื้นฐานของจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งยืนยันว่าการตระหนักรู้นั้นจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี การโค้ชพัฒนามาจากการนิเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบเดียวกัน คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และแตกต่างกับการนิเทศในด้านตัวบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศและทำหน้าที่โค้ช การโค้ชต้องหลีกเลี่ยงการประเมินผลครูให้มากที่สุด และสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปัจจัยภายในคือการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชใช้กระบวนการคิดที่ถูกวิธี

การโค้ชจะประสบผลสำเร็จถ้าอยู่ในบรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการโค้ชที่ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอน (Sally & Zepeda, 2008) ดำเนินการเป็นลำดับ ได้แก่

1) Planning การวางแผนซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับและความสอดคล้องกับเป้าหมาย

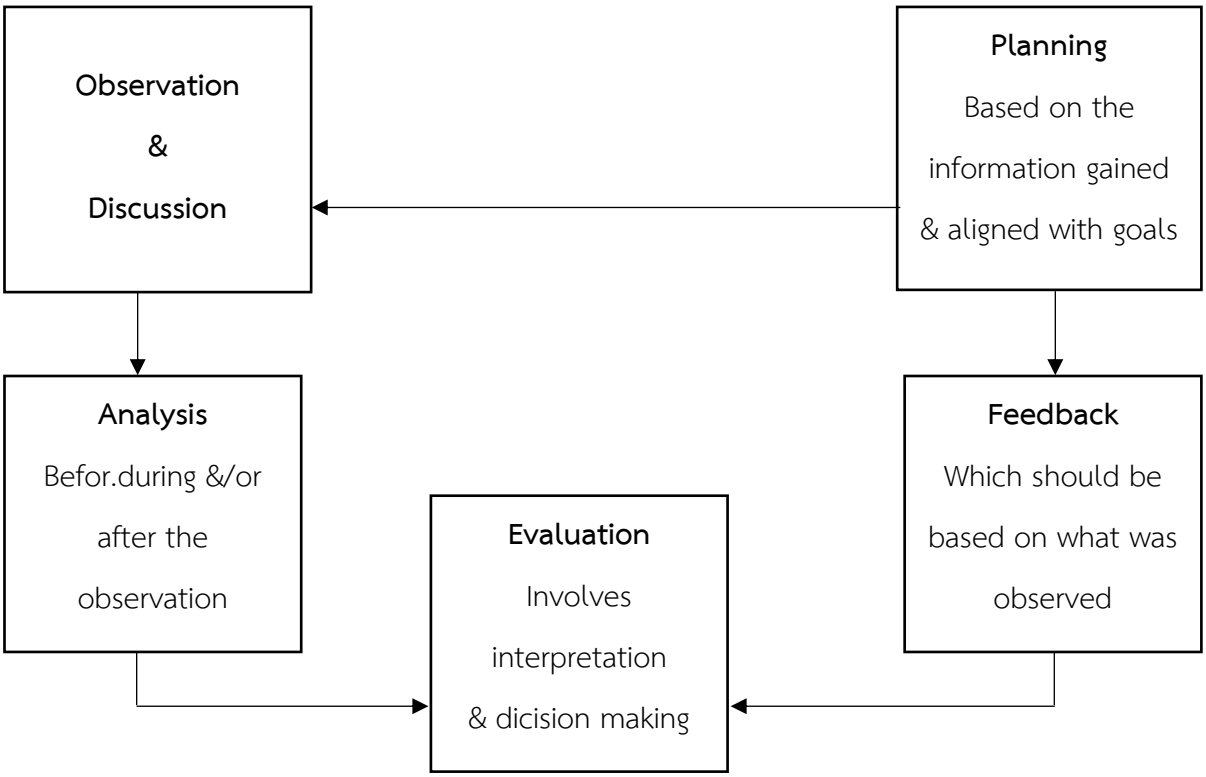
2) Observation & Discussion การดำเนินการและร่วมอภิปราย

3) Analysis การวิเคราะห์ข้อมูลก่อน ระหว่างและหลังการโค้ช

4) Evaluation การประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้น

5) Feedback การไตร่ตรองสะท้อนคิดซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับการปฏิบัติ

นอกจากนี้ยังต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเลือกรูปแบบการโค้ชและการนิเทศติดตามที่เหมาะสม



ภาพที่ 2 กระบวนการโค้ชที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

ที่มา: Sally & Zepeda (2008)

กระบวนการของการโค้ชที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายประกอบด้วย 4 ขั้น ประกอบด้วย (มารุต พัฒผล, 2558)

1) การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะช่วยทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือทำให้การโค้ชของเห็นเป้าหมายอีกทั้งยังช่วยทำให้การประเมินผลการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น

2) การตรวจสอบสภาพจริง (Reality)

การทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการพัฒนาหรือต้องได้รับการโค้ชในประเด็นใด ซึ่งวิธีการตรวจสอบอาจเป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา พฤติกรรมการสอนที่สังเกตพบหรือใช้วิธีการซักถามแบบไม่เป็นทางการ ผลการตรวจสอบสภาพจริงจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดทางเลือกวิธีการโค้ช อีกทั้งการตรวจสอบสภาพจริงช่วยยืนยันความถูกต้องของเป้าหมายการโค้ชได้อีกด้วย

3) การกำหนดทางเลือก (Option)

กำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช เช่นการเลือกเทคนิคสร้างความไว้วางใจ ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยคำสุภาพไพเราะ อ่อนหวานหรือ

การตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด แสวงหาคำตอบ ค้นหาทางเลือก การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

การกำหนดทางเลือกในการโค้ช ควรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการได้รับการโค้ชแต่ละคน ซึ่งมีความตกต่างกัน ตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้รับการโค้ช ดังนั้นการกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้องจะช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบความสำเร็จ คือการจัดการเรียนรู้ของผู้ครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

4) การตัดสินใจ (Will, Way, Forward)

Will คือการตั้งเป้าหมาย การมุ่งมั่นในการโค้ชเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

Way คือ แนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดขั้นตอนการประสบความสำเร็จที่จะบรรลุในแต่ละขั้นเป้าหมาย

Forward คือ การทบทวนผลการปฏิบัติ และการเรียนรู้พัฒนาต่อยอดเพื่อการบรรลุ

5) การประเมินผลการโค้ช (Evaluation)

การประเมินผลการโค้ช มีแนวคิดเพื่อการตรวจสอบว่าผู้ที่ได้รับการโค้ชมีพัฒนาการดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง เช่นการซักถาม การสังเกตพฤติกรรม แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดขั้นตอนการให้คำชี้แนะ (Coaching) พอสรุปได้ว่ากระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (Coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักการศึกษานำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจากการชี้แนะมีกระบวนเฉพาะได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) การชี้แนะการสอน (Instructional coaching) เพื่อนชี้แนะ (Peer coaching) ซึ่งการชี้แนะต่าง ๆ มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันตามบทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ รวมถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพอย่างไรก็ตามกระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการ ดังนี้

1) ขั้นก่อนการสอนแนะ (Pre-coaching)

ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (Deep approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งแจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิดมีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปทีละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผังกราฟิก (Graphic organizer)มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ

ที่ซ้อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2) ขั้นการสอนแนะ (Coaching)

ในขั้นของการสอนแนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

2.1) การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่ นักเรียน

(1) การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

(2) การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของ

(3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2) การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่มทำเสร็จเมื่อสักครู่ มาใช้ประกอบการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่าครูไม่ได้ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คืออะไรที่ทำได้ดี จะทำให้ดีกว่านี้อย่างไร

2.3) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังครูอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะคือ

(1) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหาก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

(2) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

3) ขั้นสรุปผลการสอนแนะ (Post-coaching)

เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนแนะเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลง

ร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

2.8 เครื่องมือที่ใช้ในการสอนแบบให้คำชี้แนะ

เครื่องมือสำคัญของการสอนแบบให้คำชี้แนะคือ รูปแบบการใช้ภาษาแบบต่าง ๆ ที่ช่วยให้คุณครูเกิดการเรียนรู้ รูปแบบการใช้ภาษาของผู้สอนแนะเหล่านี้ จะเป็นแบบอย่างให้คุณครูนำไปใช้ในการสอนแนะตนเองได้ในภายหลัง

การใช้ภาษาในการชี้แนะ มีคุณภาพและระดับที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ชี้แนะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ครูประสบปัญหาในการสอน ผู้ชี้แนะจำนวนมากมักมีแนวโน้มบอกวิธีการแก้ปัญหาหรือให้แนวทางแก่ครูเป็นหลัก แทนที่จะช่วยให้ครูได้คิดและหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้สอนแนะต้องตัดสินใจเลือกโดยการถามตัวเอง จำนวน 3 คำถาม คือ

1) เราควรบอกวิธีการแก้ปัญหาไปเลยหรือไม่

2) เราควรร่วมมือกับคุณครูในการแก้ปัญหา ด้วยการให้ข้อมูลบางอย่าง และหาทางแก้ร่วมกันหรือไม่

3) เราควรให้คุณครูได้เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยตัวเองหรือไม่ การบอกวิธีการแก้ปัญหาให้ไปเลยกับการปล่อยให้ครูพยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองก็มีข้อดีข้อเสียต่างกันไป ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อดีและข้อจำกัดของการสอนแบบให้คำชี้แนะ

ข้อดี	ข้อจำกัด
1. ปัญหาจะถูกแก้ไขอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2.การแก้ปัญหาจะสอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของผู้ชี้แนะเอง 3. ผู้สอนแนะรู้สึกพอใจที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่คุณครู 4. คุณครูยอมรับว่าผู้สอนแนะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 5. ผู้สอนแนะได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหามากขึ้น	1. ปัญหาที่ให้แนวทางแก้ไขไป อาจจะเป็นการแสดงออกที่ผิวเผินของประเด็นที่ลึกซึ้งของปัญหา 2. คุณครูจะพึ่งพาผู้สอนแนะเพื่อแก้ปัญหาในอนาคต หรือ ตำหนิหากทางแก้ไขที่ให้ ไม่มีประสิทธิผล 3. คุณครูได้เรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น 4. คุณครูอาจไม่นำทางแก้ไขปัญหาที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง 5. คุณครูอาจจะเกิดความไม่พอใจเพราะเขารู้สึกว่าตนเองไม่ดีพอหรือไม่มีคุณค่า 6. ผู้ชี้แนะอาจพลาดโอกาสสำหรับการให้คุณครูได้พัฒนาความสามารถในการสอนแนะตนเอง

การใช้เครื่องมือหรือรูปแบบการใช้ภาษาในการสอนแนะมี 2 มิติ คือมิติของการผลักดัน (Push) และมิติของการฉุดดึง (Pull) มีการระดับของการผลักดันอย่างสุดขั้วคือการบอกความรู้ (Telling)ไปจนถึงระดับการฉุดดึงสูงสุดคือการรับฟัง(listening)ทั้งนี้วิธีการเหล่านี้เป็นการช่วยให้คุณครูได้พัฒนาการจัดการเรียนเรียนการสอนของตนเองได้ทั้งสิ้นแต่หากมีจุดเด่น และจุดด้อยของแต่ละวิธีแตกต่างกันไป ผู้ชี้แนะจึงเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และคุณครูแต่ละคน มีข้อเตือนใจว่าหากใช้มิติของการผลักดันได้แก่ การบอก การสอนการแนะนำเพียงด้านเดียว ไม่ถือว่าเป็นการชี้แนะที่แท้จริง

2.9 กลวิธีการสอนแนะ (Coaching)

กลวิธีในการสอนแนะ เป็นความรู้เชิงปฏิบัติ (practical knowledge) ที่ผู้ชี้แนะได้ค้นพบในการลงมือปฏิบัติการสอนแนะกับคุณครูในสถานการณ์การทำงานจริง แล้วเก็บเป็นกลวิธีเฉพาะของตนไว้ใช้ในการดำเนินการสอนแนะของตนเอง หากผู้สอนแนะได้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้กลวิธีในการสอนแนะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยขยายประสบการณ์การชี้แนะให้กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น กลวิธีที่นำเสนอนี้จึงเป็นตัวอย่างบางตอน ดังนี้

1) เดินทีละก้าว กินข้าวทีละคำ หมายความว่า การเดินไปสู่จุดหมาย ต้องเริ่มเดินไปทีละก้าว ความสำเร็จจึงเกิดอยู่กับทุกก้าวที่เดินไป เป้าหมายของการกินข้าวคือ การอิ่ม แต่ก็ต้องอาศัยการกินไปทีละคำ เหมือนการดำเนินการสอนแนะ เป็นธรรมดาที่ผู้สอนแนะและคุณครูสามารถตั้งเป้าหมายที่ไปถึงร่วมกันได้ แต่การไปถึงเป้าหมายก็เริ่มจากการทำงานเล็ก ๆ พัฒนาไปเรื่อย ๆ

2) จับถูก ไม่จับผิดการชี้แนะเน้นไปที่การช่วยคุณครูมองหาว่าทำสิ่งใดได้ดี ถูกต้องเหมาะสมแล้ว แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตามที เป็นวิธีการที่ช่วยให้คุณครูไม่รู้สึกอึดอัด เวลามีผู้สอนแนะมาทำงานด้วย การจับถูกทำให้คุณครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง และฮึกเหิมที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

3) ปัญหาของใคร คนนั้นก็ต้องแก้ คุณครูมีแนวโน้มพึ่งพาผู้สอนแนะให้แก้ไขปัญหาให้ ซึ่งหากผู้สอนแนะตกหลุมพรางอันนี้ ก็ต้องคอยแก้ปัญหาให้คุณครูอยู่ร่ำไป การชี้แนะที่ดีจึงไม่รับปัญหาของคุณครูเข้ามาแก้ไขเสียเอง แต่พยายามช่วยเหลือให้ครูค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4) ชมสองอย่าง ชี้จุดบกพร่องหนึ่งอย่าง หากจำเป็นต้องชี้ให้เห็นจุดบกพร่องในการทำงานก็ต้องใช้ต่อเมื่อคุณครูและผู้สอนแนะคุ้นเคย ไว้วางใจกันพอสมควรทั้งคุณครูยินดีรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง อย่างไรก็ดีผู้สอนแนะต้องยึดหลักไม่ “ติ” มากกว่า “ชม” จึงต้องยึดหลักว่าให้ชมในประเด็นที่ทำได้ดีอย่างน้อย 2 เรื่อง และชี้ข้อบกพร่องเพื่อให้ปรับปรุงเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

5) การถาม ไม่ต้องหวังคำตอบ การถามคำถามของผู้สอนแนะ ช่วยให้คุณครูได้พิจารณาอย่างรอบด้านมากขึ้น แบบอย่างของคำถามเหล่านี้ช่วยให้คุณครูเก็บไว้ถามตนเองได้ ดังนั้น ในบางคำถามต้องอาศัยเวลาในการคิดพิจารณา ก็อาจเป็น “คำถามฝากให้คิด” ไม่จำเป็นต้องบังคับให้คุณครูต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น

6) ให้การบ้าน ต้องตามมาตรวจ หลังจากเสร็จสิ้นการสอนแนะในแต่ละครั้ง จำเป็นที่จะต้องวางแผนร่วมกันสำหรับการสอนแนะในครั้งต่อไป คุณครูต้องนำบทเรียนที่ได้ครั้งนี้ไปปรับปรุงการสอนของตนเอง เป็นเหมือนการให้การบ้านไว้ แล้วก็กลับมาตรวจดูว่าสามารถปรับปรุงได้ดีเพียงใดเพื่อหาทางสอนแนะต่อไป

7) ถ้าจะบอก ต้องมีทางเลือก การบอกวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ครูใช้ในสถานการณ์ที่มีเวลาจำกัด หรือในกรณีที่ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนบางประการ ผู้สอนแนะอาจเลือกใช้วิธีการบอกหรือสั่งให้ทำ อย่างไรก็ตามในวิธีที่บอกหรือสั่งนั้น ควรมีอย่างน้อย 2 ทางเลือก เพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

8) แกล้งทำเป็นไม่รู้ ผู้สอนแนะอาจทำบทบาทของผู้ที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจให้ครูช่วยอธิบายหรือให้คำแนะนำก็จะช่วยพัฒนาความสามารถของครูได้ดีทีเดียว

9) อดทนฟังให้ถึงที่สุด ในบางกรณีที่ครูอาจมีเรื่องมากมายที่อยากบอกเล่าให้ผู้สอนแนะฟัง หลายเรื่องอาจไม่เข้าท่า หากแต่ผู้สอนแนะสามารถอดทนฟัง โดยไม่ตัดบทหรือ แทรกแซง ก็จะได้เข้าใจความคิดของครูมากขึ้น บางทีคุณครูก็อาจได้คิดทบทวนในสิ่งที่ตนเองพูดมาได้บ้าง

10) เราเรียนรู้ร่วมกัน ผู้สอนแนะไม่จำเป็นต้องรู้ไปเสียทุกเรื่อง ผู้สอนแนะไม่จำเป็นต้องเก่งกว่าครู แต่ถือว่าทั้งผู้สอนแนะและครูสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้เสมอ ปัญหาบางเรื่องที่ต่างไม่เข้าใจก็ต้องมาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

2.10 ปัจจัยที่ทำให้การสอนแนะ (Coaching) ไม่บรรลุผลสำเร็จ

ปัจจัยที่ทำให้การนิเทศสอนงานไม่บรรลุผลสำเร็จ มีดังนี้

1) การจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ที่ใช้สำหรับสอนงาน ครู ไม่เหมาะสม เช่น กว้างหรือแคบเกินไป บรรยากาศในห้องประชุมดูเป็นทางการหรือเป็นกันเองเกินไป ห้องประชุมมีอากาศร้อน มีกลิ่นหรือเสียงรบกวน ทำลายสมาธิของผู้นิเทศและครู

2) การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือการจัดหาและการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนไม่มีคุณภาพในการนำไปใช้สอนแนะหรือไม่สามารถสาธิตวิธีการใช้อุปกรณ์/เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสอนแนะได้

3) การศึกษาไม่ได้ตั้งงบประม

4) บุคลากร คือปัญหาที่เกิดจากผู้ทำหน้าที่นิเทศสอนแนะโดยมีสาเหตุจากผู้ทำหน้าที่นิเทศสอนแนะ ดังนี้

4.1) ขาดความรู้และไม่เข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนแนะ

4.2) ขาดทักษะในการควบคุมเวลาในการสอนแนะ

4.3) ขาดทักษะของการสื่อสาร และวิธีการถ่ายทอดให้ครูเข้าใจ

4.4) ผู้นิเทศสอนแนะไม่มีความรู้ และประสบการณ์ หรือมีไม่ตรงกับสิ่งที่ครูต้องการ

4.5) ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการสอนแนะ

4.6) ทำตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู

4.7) อารมณ์หงุดหงิด หรือแสดงความไม่พอใจ เมื่อครูมีคำถามหรือมีข้อสงสัย

4.8) ขาดความพร้อมในด้านสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในขณะที่เขียนสอนแนะ

5) ครูผู้รับการนิเทศสอนแนะ พบว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การนิเทศสอนงานประสบความล้มเหลว คือครูมักจะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ ไม่ยอมทำตามที่ผู้นิเทศสอนงานได้ให้การนิเทศไว้ทั้งนี้สืบเนื่องจาก ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน หรือไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง กลัวการเปลี่ยนแปลงไม่พร้อมที่จะรับฟัง หรือขาดความเคารพศรัทธาผู้นิเทศ และอาจมีผู้นิเทศ (Coach) มากเกินไปทำให้มีหลายแนวทาง ทำให้ครูเกิดความสับสน

6) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ไม่เอื้อและไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา

2.11 ประโยชน์การให้คำชี้แนะ (Coaching) และการนำไปพัฒนา

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2559) กล่าวถึง ประโยชน์ของการนิเทศแบบให้คำชี้แนะที่ส่งผลโดยตรงต่อ ครู สถานศึกษา และผู้นิเทศมีดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์ต่อผู้นิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coach)

1.1) ผู้นิเทศสามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2) ผู้นิเทศสามารถช่วยเหลือครู ในการสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ยังมีปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง และครูสามารถนำข้อมูลค่า และครูสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ จากผู้นิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.3) ผู้นิเทศสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหาการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูได้เข้าใจตรงกัน และมีทิศทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.4) ผู้นิเทศสามารถรับรู้ความคาดหวัง สภาพและปัญหา อุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะนำไปสู่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการนิเทศอย่างแท้จริง

1.5) เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2) ประโยชน์ต่อครูผู้รับการให้คำชี้แนะ (Coachee)

2.1) การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

2.2) Coaching เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและสนับสนุนให้ครูทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

2.3 เข้าใจขอบเขต เป้าหมาย ของงาน และความต้องการที่ผู้นิเทศคาดหวัง

2.4 ได้รับรู้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษากำลังดำเนินการในปัจจุบัน และจะดำเนินการต่อไปในอนาคต

2.5 ได้รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ และมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศ ในการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 มีโอกาสรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เพื่อสามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.1) สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2) สถานศึกษามีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการให้คำชี้แนะทำให้ครูมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการทำงาน และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นต้น

3.3) เป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

5. การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำ (Mentoring)

Mentoring หมายถึง พี่เลี้ยงเป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นแต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง พี่เลี้ยง จะเรียกว่า Mentor ส่วนบุคคลที่ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงเรียก Mentee

บางองค์กรจะเรียกระบบพี่เลี้ยงหรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่น้อง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ Mentee มีปัญหา ส่วนใหญ่องค์กรจะกำหนดให้มีระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ผู้ที่เป็น Mentor จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ไม่ใช่หัวหน้างานโดยตรง ทั้งนี้ คุณสมบัติหลักที่สำคัญของบุคคลที่จะทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่พนักงานใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่Mentee ได้บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ Mentor ได้แก่การถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้พนักงานใหม่รับทราบ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ตลอดทั้งต้องมีการตรวจสอบและติดตามผลความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลที่ให้กับพนักงานใหม่ ด้วย

ส่วนระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ประสบการณ์และความเข้าใจงานมากกว่า ไปยังพนักงานใหม่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ระบบพี่เลี้ยงอาจจะถือเป็นการฝึกงานรูปแบบหนึ่ง

เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงสนับสนุนและให้กำลังใจในระบบพี่เลี้ยง อาจจะมีการนำประเด็นที่เป็นเรื่องส่วนตัว มาปรึกษาหารือกันได้ด้วย พี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงก็จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากกว่าโดยพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างาน แต่อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าและประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันก็ได้ โดยทั่วไประบบพี่เลี้ยงจะใช้เวลาค่อนข้างนาน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องสร้างความคุ้นเคย ความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พี่เลี้ยงยังเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้อยู่ในความดูแลเมื่อมีปัญหาหรือเกิดความสับสนและที่สำคัญพี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรมและการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรด้วย ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ของระบบพี่เลี้ยงนั้นมีเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล พี่เลี้ยง หรือ Mentor ที่ดี (อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2559) ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) มีความเต็มใจที่จะแบ่งปันทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ

พี่เลี้ยงที่ดี เต็มใจที่จะสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (Mentee) อย่างเต็มที่ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกล้าที่จะให้ Feedback อย่างตรงไปตรงมาอย่างจริงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) มีทัศนคติบวกและเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อสำคัญในการเป็นพี่เลี้ยงคือการมีทัศนคติที่ดี หากในที่ทำงานก็ต้องมีทัศนคติเชิงบวกกับที่ทำงาน มีความสุข และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้แม้ในสภาวะที่กดดัน หรือไม่พร้อม การเลือกพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ๆเป็นเรื่องที่สำคัญมาก หากเลือกคนที่มีทัศนคติที่เป็นลบต่อองค์กรมาเป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่ที่เข้ามาก็มักจะมีทัศนคติลบตามไปด้วย ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานรวมทั้งระยะเวลาที่จะทำงานกับองค์กรด้วย

3) ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

หนึ่งในความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้ให้คำปรึกษาที่ดีคือการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อ Mentee จะสามารถเติบโตและพัฒนาได้มากที่สุด พี่เลี้ยงที่ดีควรมีทักษะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการพัฒนาอาชีพและความรู้สึกของความสำเร็จในการเรียนรู้ในสนามการทำงานจริงได้

4) เป็นที่ยอมรับและนับถือ

เมื่อ Mentees มองขึ้นไปที่พี่เลี้ยง แล้วสามารถมองเห็นภาพตัวเอง เห็นอนาคตที่สดใสในบทบาทหน้าที่การงาน รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาในอนาคตได้ด้วย Mentees ส่วนใหญ่ต้องการทำตามคนที่เป็นที่เคารพนับถือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย

5) มีค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร

พี่เลี้ยงที่ดีควรมีค่านิยม ความเห็นในคุณค่าขององค์กร เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กรให้กับน้องเลี้ยง เพื่อมุ่งมั่นผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จได้

6) ยอมรับความคิดเห็นและความคิดริเริ่มของทีม

พี่เลี้ยงที่เห็นคุณค่าของคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นคนที่ทำงานได้ดีในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ยังมีการทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งให้ความคิดเห็นในเชิงบวกและการเสริมแรงเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน

7) การมีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี

เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน ทักษะความสามารถนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปขององค์การ และสำหรับผู้บริหาร จะเป็นทักษะความสามารถเฉพาะด้านในงานที่ทำ เช่น การเงิน ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์ กฎหมาย กฎหมาย การตลาด การตลาด เป็นต้น เป็นต้น ทักษะทางด้านเทคนิคมักเป็นความสามารถเกี่ยวกับ ทักษะทางด้านเทคนิคมักเกี่ยวกับตัวงาน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวถึงคุณลักษณะและความสำคัญของ Mentor คือผู้ที่ต้องทำหน้าที่ในการช่วยพัฒนาวิชาชีพให้กับครู บุคลากรที่ใหม่ต่ออาชีพ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Mentor ควรมีคุณลักษณะพิเศษมีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

ตารางที่ 4 คุณลักษณะและความรับผิดชอบของ Mentor

คุณลักษณะของ Mentor	**ความรับผิดชอบ/การปฏิบัติงาน**
1. อุทิศตัวเองทางการศึกษา 2. ร่วมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและของผู้ที่ตนเองต้องดูแลให้คำปรึกษา Mentee 3. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นอย่างดี 4. เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น 5. มีความเที่ยวตรงหน้าเชื่อถือ 6. มีทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิดตนเองและผู้อื่นโดยกระบวนการคิดไตร่ตรอง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม การประยุกต์และปรัชญาของตนเอง และส่งเสริมพัฒนาทักษะดังกล่าวให้อยู่ที่ตนเองร่วมดูแล 7. มีทักษะในการฟัง และสื่อสารด้วยบุคลิกท่าทางที่แสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา 2. มีส่วนร่วมในการไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์ 3. สังเกตการสอน 4. ให้เวลาและบริการสื่อและทรัพยากรในการเรียนรู้ 5 .ส่งเสริมการพัฒนาในชั้นเรียนให้เกิดขึ้น 6. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ 7. ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความภูมิใจในอาชีพ 8. คอยให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือแนะนำได้ตลอดเวลาในทุกเรื่อง

กล่าวโดยสรุปว่าการที่จะทำให้ระบบพี่เลี้ยงมีคุณภาพจึงต้องมีการพิจารณาเชิงระบบตั้งแต่การสรรหาพี่เลี้ยง การพัฒนาพี่เลี้ยง และระบบการทำงานร่วมกันระหว่าง พี่เลี้ยงและครู ซึ่งในกระบวนการพัฒนาดังกล่าวนั้น ยังอาศัยชุดความรู้อื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนได้แก่ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนกระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาครูแบบอื่น ๆ ได้แก่ การชี้แนะ (Coaching) การให้คำปรึกษา (Counseling) จึงจะทำให้ระบบการเป็นพี่เลี้ยงมีคุณภาพ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเรื่องของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พี่เลี้ยงหรือ Mentor จัดว่าเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพให้ชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการติดตามช่วยเหลือ

ทฤษฎีที่เกี่ยวการติดตามช่วยเหลือได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำกับการนิเทศทฤษฎีแรงจูงใจทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร ทฤษฎีการเรียนรู้จากผู้ใหญ่มีรายละเอียดดังนี้

6.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำกับการนิเทศ

ทฤษฎีภาวะผู้นำกับการนิเทศ (Leadership Theories and Supervision) วัชรา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสรุปพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ 2 มิติ คือ

1) ด้านความใส่ใจ เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการมุ่งเน้นที่คนเป็นสำคัญ (Consideration)

2) ด้านการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (Initiating Structure) หรือมุ่งเน้นงานการปฏิบัติงานและแนวทางเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้จะเชื่อมโยงทั้ง 2 มิติ แบ่งเป็น 4 แบบพฤติกรรม คือ

1) ผู้นำอาจจะให้การใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นมิตรยอมรับนับถือกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการให้ความสำคัญบุคคลค่อนข้างสูงและให้ความสำคัญต่องานสูง หรือ

2) ให้ความสำคัญต่อบุคคลสูง ต่องานสูงหรือกร

3) ให้ความสำคัญต่อบุคคลต่ำ ต่องานสูง หรือ

4) ให้ความสำคัญต่อบุคคลต่ำ ต่องานต่ำ

ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการยอมรับและมีบทบาทอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และโอกาสต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของนักเรียน มีกระบวนการเพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ อีกทั้งการสร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาความร่วมมือ ในการประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนทำให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

HerZberg (1988, อ้างถึงใน Glickman, Carl, Stephen, and Ross-Gordon (2001) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่มีความสำคัญในการติดตามช่วยเหลือ ซึ่งเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะช่วยให้ปรับปรุงงานให้บรรลุความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) มีดังนี้ ความเป็นไปได้ของโอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น (Advancement)การได้รับการให้เกียรติยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบจากงานที่ปฏิบัติ (Responsibility) การประสบผลสำเร็จ (Achievement) สบผลสำเร็จ (Achievement) ซึ่งแนวคิดสำคัญเกี่ยวทฤษฎีแรงจูงใจ มีแนวคิดในการติดตามช่วยเหลือดังนี้สร้างเงื่อนไขให้ครูมีความสนุกกับการทำงานครูจะสามารถปฏิบัติงานได้หากไม่ได้รับเงื่อนไขดังกล่าวครูจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เงื่อนไขที่ครูคาดหวังเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ต่อกันในการทำงานหากเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจะทำให้งานไม่บรรลุ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างที่ทำงานกับการปฏิบัติงาน และความร่วมมือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน หากขาดแรงจูงใจจะไม่ทำให้เกิดผลความไม่พึงพอใจแก่ครูหรือกระทบความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานองค์ประกอบด้านแรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างมากความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่แรงจูงใจแต่เป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้บริหารและผู้ติดตามช่วยเหลือที่ใช้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจครูกล่าวได้ว่าการใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็ยังไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารและผู้ติดตามช่วยเหลือให้ความสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายที่ครูควรจะแสวงหาและไปให้ถึงโดยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ใช้การติดตามช่วยเหลือที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision) ซึ่งได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นการกำกับติดตามที่ดีวิธีหนึ่งเป็นความจริงที่ว่าครูส่วนใหญ่มีความคาดหวังกับที่จะตอบสนองกับทฤษฎีนี้เป็นอย่างมาก

จะเห็นได้ว่าการใช้แรงจูงใจในการติดตามช่วยเหลือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนซึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการติดตามช่วยเหลือไว้ว่าการใช้แรงจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกายซึ่งบางทีอาจไม่มีความหมายสำหรับคนบางคน การยกย่องอาจมีความหมายมากกว่าโอกาสของบุคคลไม่เท่ากัน คือการที่ได้รับเกียรติหรือตำแหน่งที่มีอำนาจ สภาพทางกายที่พึงปรารถนา เช่น การปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานการมีเครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัย หรือห้องทำงานส่วนตัวที่สะดวกสบายผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นผลประโยชน์ที่มีความหมายและมีอำนาจมากอย่างหนึ่ง แต่หน่วยงานหรือโรงเรียนมักไม่ค่อยให้ความสนใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกที่พอใจในการปฏิบัติงาน ความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกเป็นกันเองในหมู่คณะ ไม่แบ่งพรรคพวกในที่ทำงาน แต่สภาพทางเศรษฐกิจและการศึกษาของแต่ละบุคคลในองค์กรเป็นอุปสรรคต่อหน่วยงานและสถาบันซึ่งควรต้องพยายามลดช่องว่างของความแตกต่างดังกล่าวการปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีที่บุคคลนั้นเป็นนิสัยหรือมีเจตคติ เนื่องจากทุกคนมีความเคยชินกับวิธีที่ตนเคยฝึกและปฏิบัติมา ถ้าจำเป็นต้องเปรียบจะต้องให้ความพยายามในการโน้มน้าวจิตใจให้ยอมรับโอกาส การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง การมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกชนิดอย่างกว้างขวาง ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน รู้สึกมีเกียรติ ซึ่งเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ สภาพการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ในหมู่คณะสภาพการอยู่ร่วมกันในหมู่คณะที่มีความสัมพันธ์ รู้จักการอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียวเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

6.3 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) มีความสำคัญต่อการติดตามช่วยเหลือเป็นอย่างมากซึ่งทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา ซึ่ง Bennis (1985) คือทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงแบบ Non-Conflict ได้นำเสนอวิธีการ 3 วิธีการด้วยกัน คือ

1) ยุทธวิธีการใช้หลักการเหตุผลข้อมูลเชิงประจักษ์ (Rational - empirical Strategy) โดยมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรู้ดีว่ากลุ่มของตนเอง มีความประสงค์อย่างไรอย่างชัดเจน และเห็นผลดีตามความสนใจของตนเอง จะเห็นได้ว่ายุทธวิธีนี้จะใช้กับคนที่มีเหตุผลและมีความสนใจ

2) ยุทธวิธีการให้คำปรึกษาใหม่หรือการให้ความรู้ใหม่ (Non re- educative Strategy) วิธีการนี้มีความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความจูงใจที่แตกต่างกัน และใช้บรรทัดฐานในการยอมรับและยึดเป็นแนวการปฏิบัติ และจะต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยมไปด้วย และทักษะสัมพันธ์ที่ดีจากเหตุผลที่ปฏิบัติ

3) ยุทธวิธีการใช้อำนาจและการควบคุม (Power Coercive Strategy) เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งไม่สามารถคัดค้านข้อที่ปฏิบัติได้ตามนโยบาย

หลักสำคัญในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรต่าง ๆ ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเข้าใจมีหลายตัวแปร ผสมกันอยู่ต้องศึกษาและเข้าถึงและง่ายต่อการนำไปใช้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องไม่ฝ่าฝืนต่อระบบงานหรือสังคมตามตัวแปรต่าง ๆ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถจำกัดค่าใช้จ่ายได้ต้องมีการวิเคราะห์ที่เชื่อถือได้ ทั้งในจุดอ่อน จุดแข็งในการนำไปใช้ในระบบงานการ

เปลี่ยนแปลงจะต้องกำหนดช่วงเวลาให้ชัดเจน เพื่อเห็นเป้าหมายที่สุดของระยะการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีจะต้องสื่อสารกับบุคคลที่อยู่ในระบบงานได้ให้เข้าใจตรงกัน การเลือกทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับภาระงานก็สามารถทำได้

ลักษะที่สำคัญในการเลือกทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงไปใช้ การเปลี่ยนนั้นมีทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกองค์กรทางการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการสร้างพลังให้แก่คนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการริเริ่มสนับสนุน และประเมินผลการเปลี่ยนแปลงระบบการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจะต้องมีทักษะการสื่อสาร การจูงใจในการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้บริหาร และนักเรียนกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไปมี 3 ขั้นตอนด้วยกันคือ 1) ขั้นตอนการละลาย(Unfreezing) 2) ขั้นเปลี่ยนแปลง (Changing) และ 3) ขั้นทำให้เกาะหรือมีความคงทน (Refreezing) และควรผลักดันให้เกิดกระบวนการเพื่อการต่อต้าน การวางแผนเพื่อการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และความพยายามในการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิผลมากขึ้น ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ และมีเป้าประสงค์และนโยบายที่ชัดเจนหากมีความร่วมมือจากหลายส่วนมากขึ้นประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยและทุกคนมองเห็นทิศทางใน การเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมจะต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทหนึ่งในภาวะหนึ่งในการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องใช้ประสบการณ์ตรงในการพัฒนาสร้างเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีประสิทธิภาพจะต้องให้ผลประโยชน์แก่บุคคลโดยเสมอภาคไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเพศ อายุ การทำงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ ระดับการศึกษา และพยามยามทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

6.4 ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร

ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร (Communication Theory) วัชรา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า มีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับการติดตามช่วยเหลือ เพราะจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารซึ่งกันและกันในทุกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการติดต่อสื่อสารมีด้วยกันหลายประเภท ได้แก่ การเขียน ภาษาท่าทาง รูปภาพ รหัส การพูด มีหลายประการด้วยกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำกับติดตามช่วยเหลือและผู้รับการติดตามช่วยเหลือและผู้ที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะต้องใช้การสื่อความหมายได้อย่างหลายรูปแบบเพื่อสื่อความหมายให้ผู้รับการติดตามช่วยเหลือได้มีความเข้าใจตรงกันและถูกต้อง ดังนั้นผู้นิเทศจะต้องทำความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการติดตามช่วยเหลือ โดยมุ่งหมายของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการติดตามช่วยเหลือจะเป็นการสื่อสาร ที่มีประโยชน์เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจให้ความร่วมมือหรือสร้างความไม่พึงพอใจก็ได้ ซึ่งในการสื่อสาร องค์ประกอบดังนี้ผู้สื่อสาร (Communicator)วิธีการที่สื่อสารออกไปข้อมูลหรือข่าวสารที่ออกมาในรูป เช่น คำพูด คำสั่ง คำแนะนำ รายการ ข่าวลือ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผู้รับสาร (Receiver) มีเป้าหมายของการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

1) การสื่อสารทางเดียว (One way Communication) Communication) เป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้สื่อสารโดยไม่ต้องมีการตอบรับข่าวสารจากอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการให้ข้อมูลหรือการอธิบายอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม้ต้องได้ได้รับการตอบสน

2) การสื่อสารสองทาง (Two way Communication) การสื่อสารสองทางเป็นการสื่อสารที่ใช้กันมากในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสื่อสารที่มีการโต้ตอบระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสารในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำหรับการติดตามช่วยเหลือควรจะใช้การสื่อสารแบบสองทางจะดีที่สุด ในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการติดตามช่วยเหลือ จะต้องใช้การพูด ภาษาท่าทางในการกำกับติดตามดูแลช่วยเหลือ ซึ่งจะต้องใช้ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ในการติดตามช่วยเหลือเป็น อีกส่วนหนึ่งด้วย

สรุปได้ว่า การสื่อสารในการติดตามช่วยเหลือเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานโดยการสื่อสารนั้นมีด้วยกันหลายทาง ได้แก่ทางวาจา จะต้องใช้คำพูดที่สื่อความหมายได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นในการสื่อสารทางการเขียนจะต้องใช้ภาษาเขียนที่บุคคลทั่วไปมีความเข้าใจ อ่านง่าย สื่อรู้ถึงจุดประสงค์และประเด็นที่ศึกษา อุปกรณ์ สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางภาษาท่าทาง เช่น การแสดงออกด้วยสีหน้า แววตา ท่าทาง อากัปกริยาต่าง ๆ ทางวาจา ทางการเขียนและการใช้ภาษาท่าทางการสื่อสารที่ใช้ทั้งวาจาและการเขียนเพื่อสื่อความหมายให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น

6.5 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Theory of Adult Learning) การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเรียนรู้ และเกี่ยวข้องกับการติดตามช่วยเหลือเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าการสอนความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผู้ใหญ่ พัฒนาการของผู้ใหญ่และแนวทางการพัฒนาผู้ใหญ่จะไม่ใช่เรื่องที่สำคัญสำหรับการติดตามช่วยเหลือ แต่ในการติดตามช่วยเหลือนั้นมีความรู้เกี่ยวกับผู้ที่จะทำให้การช่วยเหลือแนะนำหรือร่วมปฏิบัติการด้วยความเหมาะสม สมควรที่จะทำการดำเนินการติดตามช่วยเหลือเป็นไปได้ง่ายและมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จมากกว่าไม่มีความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่หรือครูเลย ซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่ามีความต้องการที่จะเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง (Self- directed Learning) ผู้ใหญ่สามารถนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาให้ชีวิตจริงซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องการพัฒนาเหล่านั้นมาใช้ได้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องใช้วิธีการปฏิบัติจริงในการเรียนรู้ และในทำนองเดียวกันจะทดลองใช้ความรู้นั้นในทันทีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องใช้แรงจูงใจทั้งภายในเป็นอย่างมากในการที่จะโน้มน้าวให้เกิดความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่ง (Intrinsic motivation) และยังได้ศึกษาทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Glatthorn (2000) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ การบังคับอย่างใดอย่างหนึ่งไม่สามารถที่จะกระทำให้เกิดผลสำเร็จได้

2) การเกิดงานที่ดีของผู้ใหญ่จะต้องเกิดจากการเคารพยอมรับนับถือกันและให้คุณค่าแก่กันภายในกลุ่ม

3) การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือการเข้าไปร่วมมือกันและผู้สนับสนุนต้องร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้

4) การได้ปฏิบัติและแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจสำคัญของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งผู้ใหญ่และผู้สนับสนุนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกกิจกรรมพร้อมกับการตอบสนองต่อกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

5) การสนับสนุนการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเคยชินกับการตอบสนองอย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้นควรกระตุ้นด้วยคำถามที่หลากหลาย

6) เป้าหมายของการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือการรักษาไว้ซึ่งสามารถในการชี้นำหรือนำตนเอง การให้อำนาจในการปฏิบัติงานเชิงรุก

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Theory of Adult Learning) พบว่าวิธีการสอนที่ใช้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไป ในแต่ละโอกาสหรือสถานการณ์ของการสอน ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การสอนถึงปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรือบ้านพักในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ครูผู้สอนอาจจะใช้วิธีการบรรยายเกี่ยวกับเรื่องราวเหล่านั้นประกอบกันการฉายภาพยนตร์ การอภิปรายปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งการจัดทัศนศึกษาประกอบ เลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามสถานการณ์และความต้องการของ ผู้เรียน เพราะว่าการทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมตลอดเวลา และเป็นไปตามความแตกต่างของบุคคลด้วย บรรยากาศในการเรียนการสอนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้สอนมีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกสำหรับอภิปรายในกลุ่ม ทัศนคติ การยอมรับ และความเคารพยกย่อง จะเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของครูผู้สอนในการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง

ความมีวินัยในตนเอง

1. ความหมาย

นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของวินัยในตนเอง ไว้ดังนี้

Crow and Crow (1962) ได้ให้ความหมายว่า วินัย หมายถึง การช่วยให้เด็กได้พัฒนาเกี่ยวกับความมีวินัยแห่งตน คือไม่ได้มุ่งเพียงแต่ว่าให้เด็กปฏิบัติตามระเบียบวินัยต่าง ๆเท่านั้น แต่มุ่งให้เด็กได้มีการพัฒนาในการควบคุมตนเอง

Good (2005) ได้ให้ความหมาย วินัยในตนเอง ไว้ว่า หมายถึงการบังคับควบคุมพฤติกรรมของบุคคลแต่ไม่ได้บังคับจากภายนอกแต่เป็นการบังคับด้วยอำนาจภายในของบุคคลนั้นเองและเป็นการเรียนรู้หรือยอมรับในคุณค่าอันใดอันหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถบังคับพฤติกรรมของตนเองได้

Ausubel (1972) ได้ให้ความหมาย วินัย ไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานภายนอกต่าง ๆ ขึ้น เพื่อควบคุมการกระทำของบุคคลนั้น มีตั้งแต่การกระทำตามใจตนเองโดยไม่มีกฎเกณฑ์อะไรเลยไปจนถึงเผด็จการ ถ้าอำนาจการควบคุมการกระทำของบุคคลให้เป็นไปตามวินัยที่กำหนดไว้เกิดขึ้นจากภายในตัวเขาเอง เรียกว่า วินัยในตนเอง

“วินัย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผน และข้อบังคับปฏิบัติ

กรมวิชาการ (2542) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่อย่างราบรื่น มีความสุขความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกให้รู้จักปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2550) ให้ความหมายวินัย หมายถึงคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตามระบบระเบียบเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

พระธรรมปิฎก (2554) ได้ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า “วินัย” เป็นคำศัพท์ที่มีความสำคัญในพระพุทธศาสนา มักใช้ควบคู่กับคำว่า “ธรรม” ดังที่เรียกว่า “ธรรมวินัย” กฎของธรรมชาติเรียกว่า “ธรรม” กฎของมนุษย์เรียกว่า “วินัย” วินัยในความหมายกว้าง คือ ระบบ ระเบียบทั้งหมดของชีวิตและสังคมมนุษย์ จะตั้งอยู่ได้ดีเป็นผลสำเร็จได้ต้องมองวินัยโยงลงไปถึงธรรม หรือโยงวินัยกับธรรมชาติด้วยกันให้ได้เป็นเบื้องต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552 ให้ความหมายว่า วินัยในตนเองหมายถึงการที่บุคคลสามารถบังคับควบคุมตนเองทั้งกาย วาจา ใจ ให้ประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์เวลาและเป็นไปตามเงื่อนไข กฎเกณฑ์ กติกา หรือข้อตกลงที่สังกำหนดไว้ด้วยความเต็มใจและจริงใจโดยไม่มีการลงโทษหรือควบคุม

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2559) ได้ให้ความหมายของวินัย ดังต่อไปนี้

1) การมีวินัย โดยมองเชิงพฤติกรรมการกระทำ การมีวินัย หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน ข้อตกลงที่สังคมกำหนดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2) การมีวินัย โดยมองเชิงความรู้สึกนึกคิด จิตใจ การมีวินัย หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดความสำนึก และจิตวิญญาณที่มีอยู่ภายใต้ตัวบุคคลเป็นเครื่องกำกับให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามวินัย

3) การมีวินัย โดยมองเชิงจิตใจและพฤติกรรม การมีวินัย หมายถึง คุณลักษณะโดยรวมของบุคคลที่แสดงออกด้วยใจหรือความรู้สึก ความคิด การตัดสินใจ และเลือกกระทำตามวินัยที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ปัญหาของส่วนตน และส่วนรวมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการอยู่รวมกันในสังคม

4) การมีวินัย โดยมองเชิงสัมพันธ์กับจริยธรรม การมีวินัย หมายถึง จริยธรรมที่กำกับความพระพฤติที่สังคมยอมรับการพัฒนาการเสริมสร้างวินัยนักเรียน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น เพราะวินัยเป็นสิ่งสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ทางสังคม ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย โรงเรียนในฐานะที่เป็นบ้านหลังที่สองต้องแนะนำแนวทางให้นักเรียนสามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีวินัยในตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสูงสุดสำหรับมนุษย์ เพราะถ้าตัวเราเองมีวินัยแล้ววินัยด้านอื่น ๆ ก็จะตามมา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2558) กล่าวว่า วินัยในตนเอง คือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้รางวัลตนเอง เมื่อทำดีและลงโทษเมื่อทำชั่ว ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมตนเองหรือความสามารถในการที่จะยืนหยัดเป็นตัวของตัวเอง

ปรีชา ธรรมา (2556) ได้ให้ความหมาย ความมีวินัยในตนเอง ไว้ว่า หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลด้วยความสามารถของตนเองได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายอันที่เป็นที่ยอมรับ โดยงดเว้นหรือระงับยับยั้งการกระทำอันไม่เหมาะสมและนำตนไปสู่การกระทำอันเหมาะสมยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้ให้นิยามวินัยในตนเองว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎระเบียบและคุณธรรมอันดีงามอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้ควบคุม

2. ความหมายของวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ 8 ประการ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ โดยได้ให้นิยามของคำว่า มีวินัย และผู้มีวินัย ดังนี้

มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม

มีวินัยในตนเอง คือ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างสม่ำเสมอ การมีวินัยในสังคม คือ การอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความรับผิดชอบ เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่กระทบกระทั่งกัน ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ผู้มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัวโรงเรียนและสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ตัวชี้วัดของการมีวินัยของนักเรียน คือ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม

พฤติกรรมบ่งชี้ของการมีวินัยของนักเรียน ได้แก่

1) ปฏิบัติตนตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

2) ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันและรับผิดชอบในการทำงาน

พฤติกรรมสำคัญของการมีวินัยของนักเรียน ตามกรอบการออกแบบการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ได้แก่

1) จัดเก็บสิ่งของเป็นที่เป็นทาง

2) แต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน

3) มีมารยาทในการเข้าประชุม

4) เข้าแถวซื้ออาหารตามลำดับ

5) ทิ้งขยะในที่ที่จัดเตรียมไว้

6) ทำกิจวัตรของตนตามเวลา

7) ไปโรงเรียนทันเวลา

8) เมื่อถึงชั่วโมงเข้าเรียนตามเวลา

9) ทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

10) เข้าร่วมกิจกรรมตามเวลาที่นัดหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า วินัยในตนเอง เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้ในด้านพฤติกรรม อารมณ์ ให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และงาม ตามความมุ่งหวังของตนเองและเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. ทฤษฎีความมีวินัยในตนเอง

การมีวินัยในตนเอง เป็นคุณสมบัติสำคัญที่บุคคลควรจะมี เพราะผู้ที่มีวินัยในตนเองจะมีจริยธรรมและประพฤติตนอย่างมีเหตุผล ไม่ก่อความวุ่นวายแก่สังคม การศึกษาทฤษฎีที่ว่าด้วยการเกิดวินัยในตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้ทราบว่าวินัยในตนเองมีที่มาอย่างไร เพื่อจะได้ปลูกฝังและพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ (ไพบูลย์ ข่าขันมาลี, 2558)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2558) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวกับความมีวินัยในตนเอง มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของเมาเรอร์ (Mowrer) ซึ่งว่าด้วยการกำเนิดของการควบคุมตนเองหรือความมีวินัยในตนเอง และทฤษฎีของเพคและเฮวิกเฮิสต์ (Peck and Havighurst) ซึ่งว่าด้วยการพัฒนาการของแรงจูงใจทางจริยธรรม หรือความมีวินัยในตนเอง โดยยึดการควบคุมของอีโก้ และซุปเปอร์อีโก้เป็นหลัก ซึ่งมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมาเรอร์ (Mowrer)

การเกิดวินัยในตนเองของบุคคลนั้น นักจิตวิทยาทั้งหลายเชื่อว่าจะต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะ แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา สิ่งที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับทารก หรือผู้เลี้ยงดู อันจะเป็นทางนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลตนเองหรือความสามารถควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น ซึ่งเมาเรอร์ได้ได้อธิบายว่า ทารกหรือเด็กจะต้องเรียนรู้จากผู้ที่เลี้ยงดูตนเองมา โดยที่การเรียนรู้นี้จะเกิดใน

สภาพอันเหมาะสมเท่านั้น การเรียนรู้ของเด็กทารกหรือเด็กนี้จะเกิดขึ้นหลายระดับและมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) บุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของทารกหรือเด็ก คือ บิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดู ซึ่งเป็นผู้มาบำบัดความต้องการของทารก เช่น หิวก็ได้ดื่มนม ร้อนก็ได้อาบน้ำ ยุงกัดก็มีผู้ปัดให้ ฯลฯ เมื่อทารกได้รับการบำบัดความต้องการก็จะรู้สึกสบาย พอใจ และมีความสุข ความรู้สึกของทารกนี้จะรุนแรงมากและตรึงอยู่ในสำนึกของทารกไปจนเติบโตขึ้น การที่ทารกได้รับการบำบัดความต้องการจนรู้สึกสบายพอใจและมีความสุขนั้น สิ่งที่เกิดควบคู่กับเหตุการณ์อยู่เสมอทุกครั้ง ก็คือการปรากฏตัวของบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูในขณะที่มาปรนนิบัติเด็ก การบำบัดความต้องการของตนกับบิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดู เป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอในการรับรู้ของเด็ก นั่นก็คือบุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้เริ่มแรกของทารกหรือเด็ก ก็คือ ผู้เลี้ยงเด็กหรือทารก ซึ่งบิดามารดา หรือผู้อื่นก็ได้

2) ความรักและความผูกพันของเด็ก นำไปสู่การปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนหรือการเลียนแบบผู้ที่ตนรักและพอใจ กล่าวคือ จากความรักและพอใจของเด็กที่มีต่อบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดู จึงทำให้เมื่อบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูมีการอบรมสั่งสอนเด็ก หรือมีการกระทำหรือพูดจาอย่างไรเด็กก็จะเกิดการทำตามหรือเลียนแบบคำพูดหรือการกระทำตามที่บิดามารดาหรือผู้ดูแลสั่งสอนหรือตามที่เห็นบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูกกระทำ ซึ่งการกระทำของเด็กเช่นนี้ จะทำให้เขาเกิดความสุข ความพอใจได้เอง อันเป็นลักษณะการให้รางวัลและชมเชยตนเอง โดยบุคคลไม่ได้หวังผลจากภายนอก การเลียนแบบผู้เลี้ยงดูตนของเด็กจะทำทั้งทางที่ดีและไม่ดีเท่ากัน ตราบเท่าที่ลักษณะนั้นเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักและพอใจ เช่น ถ้าเด็กเห็นผู้เลี้ยงดูสูบบุหรี่เสมอ เมื่อเด็กสูบบุหรี่บ้างก็จะเกิดความสุขและพอใจ เพราะเป็นลักษณะของผู้ที่ตนรักและพอใจมาก่อน ความสามารถในการให้รางวัลตนเองนี้ เมาเรอร์ เชื่อว่า เป็นลักษณะที่แสดงถึงการบรรลุวุฒิภาวะทางจิตของบุคคลนั้น โดยจะเกิดขึ้นในเด็กปกติที่มีอายุประมาณ 8 - 10 ขวบและจะพัฒนาต่อไปจนสมบูรณ์เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ฉะนั้น ผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์ จึงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะควบคุมตนให้ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในการโต้ตอบเมื่อเกิดความคับข้องใจ เมื่อเกิดความกลัว ในการมีความรัก และในการมีอารมณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนผู้ที่ขาดวินัยในตนเอง หรือขาดการควบคุมตนเอง ก็เพราะไม่ได้ผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่วัยทารก จึงกลายเป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งชั่งใจในการกระทำ และกลายเป็นผู้ทำผิดกฎหมายของบ้านเมืองอยู่เสมอ ในรายที่รุนแรงอาจกลายเป็นอาชญากรเรื้อรังหมดโอกาสที่จะแก้ไข

ดังนั้น จากทฤษฎีของ เมาเรอร์ การเกิดวินัยในตนเองจนเป็นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตได้นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการเลี้ยงดูในวัยทารกอย่างมีความสุข ความอบอุ่น และผ่านการอบรมสั่งสอนหรือการเลียนแบบที่ดีจากผู้ที่เลี้ยงตนเองจึงจะพัฒนามาเป็นลักษณะที่เด่นชัดในจิตสำนึกของบุคคลนั้นและกลายเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องมีเหตุผลของบุคคลนั้น

3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของเพคและเฮวิกเฮิสต์ (Peck and Havighurst)

นักทฤษฎีทั้งสองมีความเชื่อว่า การควบคุมของอีโก้ (Ego - Control) และการควบคุมของซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego - Control) ร่วมกันช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นอย่างสมเหตุสมผล พลังควบคุมของอีโก้และซุปเปอร์อีโก้ในบุคคลจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และจะมีในระดับที่ไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากการได้รับความรู้ทางจริยศึกษาที่ทำให้ทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในแต่ละบุคคลจะมีระดับไม่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลไปยังความมีวินัยในตนเองหรือการควบคุมของอีโก้ และซุปเปอร์อีโก้ที่ต่างระดับกัน ดังนั้น นักทฤษฎีทั้งสองจึงจำแนกลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้คือ

1) พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้และซุปเปอร์อีโก้ที่น้อยมาก โดยบุคคลจะเป็นผู้ที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว โดยที่ไม่เรียนรู้ที่จะให้แก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และจะกระทำการต่าง ๆ อย่างไม่ไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้ถูกควบคุมโดยความเห็นแก่ตัวของตนเอง และเป็นผู้ที่ขาดความมีวินัยในตนเองหรือมีน้อยมาก

2) พวกเอาแต่ได้ (Expedient Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้น้อยแต่พลังควบคุมซุปเปอร์อีโก้มีมากขึ้น แต่ก็ยังจัดอยู่ในประเภทปานกลางค่อนข้างน้อย บุคคลประเภทนี้ยังจะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และกระทำทุกอย่างเพื่อความพอใจและผลได้ของตนเอง เป็นคนที่ไม่จริงใจจะยอมอยู่ใต้การควบคุมของผู้ที่มีอำนาจถ้าจะทำให้เขาได้รับผลที่ต้องการได้ เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองน้อย ลักษณะนี้จะปรากฏตั้งแต่วัยเด็กตอนต้น และในคนบางประเภทจะติดตัวไปจนตลอดชีวิต

3) พวกคล้อยตาม (Conforming Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้น้อยเหมือนคน 2 ประเภทแรกแต่มีพลังควบคุมของซุปเปอร์อีโก้มีมากกว่า คือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คนพวกนี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลักและคล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ต้องไตร่ตรองบุคคลประเภทนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของสังคมและกลุ่ม เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองปานกลางแต่ไม่แน่นอน

4) พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational Conscientious Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ในระดับปานกลาง แต่มีพลังควบคุมซุปเปอร์อีโก้มีมาก จะเป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคมเข้าไปเป็นลักษณะของตนเอง จะเป็นผู้ที่ทำตามกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างยึดมั่นและมีศรัทธา เป็นผู้ที่ถูกควบคุมโดยค่านิยม และปทัสถานของสังคม เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สมบูรณ์ บุคคลประเภทนี้จะทำตามกฎอย่างเคร่งครัดโดยเห็นว่ากฎเกณฑ์นั้นเป็นของศักดิ์สิทธิ์ แม้จะเกิดผลเสียหายแก่ผู้อื่นก็ไม่สนใจ บุคคลประเภทนี้จะเป็นหลักของชุมชนเพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและการกระทำ คนอื่นเห็นได้ง่าย แต่การขาดความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผลของคนประเภทนี้ จึงยังเป็นบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

5) พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (Rational Altruistic Person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้มีมาก และพลังควบคุมซุปเปอร์อีโก้ก็มากด้วย จนเกิดสมดุลระหว่างการปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ของสังคม และความสมเหตุสมผลโดยเห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลัก บุคคลประเภทนี้มีความสามารถ

ควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล มิได้ตกอยู่ในอิทธิพลของกลุ่มในสังคม หรืออยู่ใต้อิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจากเหตุผล เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงมาก เป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลของการกระทำของตนต่อผู้อื่น ก่อนทำอะไรต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผลเพื่อผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพต่อเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป มีความต้องการที่จะเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้มีไม่มากนักในแต่ละสังคม แต่นักทฤษฎีทั้งสองเชื่อว่าเป็นบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาถึงขีดสูงสุดของมนุษย์

จากทฤษฎีความมีวินัยในตนเองที่ได้กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าวินัยในตนเองที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องเหมาะสม ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นเหตุเป็นผล และเป็นที่ยอมรับของสังคมนั้น บิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดู เป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่เด็กจะเลียนแบบและเป็นแบบอย่างแต่จะเป็นไปในทางที่ดีได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับพลังในการควบคุมอีโก้และซุปเปอร์ซุปเปอร์อีโก้ของบุคคลนั้นเองด้วย

การเสริมสร้างวินัยในตนเอง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยในตนเอง

การเสริมสร้างให้คนไทยมีวินัย เป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพของคนไทย นายกรัฐมนตรี (พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา) จึงได้ให้ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ไว้เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาคนไทย โดยเฉพาะค่านิยมหลักข้อที่ 8 ที่ระบุว่า “มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่” ทั้งนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานในข้อที่ 1 ว่า “มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง” (ฤตินันท์ สมุทร์ทัย และคณะ, 2560)

การสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับคนในชาติ จำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่วัยเยาว์ ซึ่งเป็นวัยที่กำลังสร้างลักษณะนิสัยและต่อเนื่องถึงวัยเรียน เพราะจะมีกระบวนการเรียนรู้ คิด อย่างมีเหตุผลตามลำดับพัฒนาการของวัย ทุกสถาบันในสังคมจึงมีบทบาทในการปลูกฝังการมีวินัยให้แก่คนในชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหาร คณะครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนควรร่วมมือกันพัฒนาวินัยของนักเรียนภายใต้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2556) บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษา จะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเน้นที่การเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือ แบ่งปันกัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิก อันได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือนักเรียน หรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกันโดย

มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เพื่อปรับปรุงโรงเรียน ตนเอง ให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น และร่วมกันลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้น้อยลงหรือหมดไป (ฤตินันท์ สมุทร์ทัย และคณะ, 2560)

พล แสงสว่าง (2559) ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง 2 แนวคิด คือ

1) แนวคิดที่เกี่ยวกับการบังคับในการเสริมสร้างหรือรักษาวินัย

2) แนวคิดที่ไม่ใช้การลงโทษในการเสริมสร้างหรือรักษาวินัย

จุดสำคัญในการสร้างความมีวินัยให้แก่เด็กคือ ผู้ใหญ่จะต้องพยายามสร้างความคิดของเด็กที่มีต่อตนเองว่าเป็นคนดีมีคุณค่าเท่าเทียมกับคนอื่นซึ่งถ้าปลูกฝังได้สำเร็จ ความคิดนั้นจะทำให้เด็กเกิดความมั่นใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของตน และจะมุ่งมั่นรักษาเกียรติประวัติของตนให้ดีอยู่เสมอ ตลอดไป ในชีวิตของเขา

ตลอดระยะเวลาที่เด็กค่อย ๆ เจริญเติบโตขึ้นมานั้น ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองว่า เป็นคนมีค่าเพียงใดหรือไม่นั้น จะค่อย ๆ เกิดมากขึ้นตามลำดับ และที่มาของการที่เด็กแต่ละคนจะเกิดความรู้สึกต่อตนเองไปในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุสำคัญ 4 ประการ คือ

1) สาเหตุจากความซาบซึ้งหรือความประทับใจที่เด็กได้รับมาจากคนอื่น

2) สาเหตุจากประสบการณ์ของเด็กที่สะสมไว้ตลอดชีวิตที่ผ่านมา

3) สาเหตุจากความสามารถของเขาที่ยกระดับชีวิตไปสู่จุดหมายตามที่มุ่งหวังไว้

4) สาเหตุจากขีดความสามารถที่จะประเมินการกระทำของตนเอง ตามมาตรฐานเบื้องต้นที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง ซึ่งแต่ละข้อมีรายละเอียดที่ควรสนใจดังต่อไปนี้

4.1) ความประทับใจที่เด็กแต่ละคนได้รับจากคนอื่น โดยเฉพาะคนที่มีความสำคัญต่อตัวเด็กเองนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง คำติ - ชม การยอมรับ หรือไม่ยอมรับในการกระทำต่าง ๆ ของเด็กความเอื้ออาทรต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ การให้เด็กมีโอกาสได้ร่วม หรือไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อแนวคิดของเด็กที่มีต่อตนเอง และตีราคาตนเองว่า เป็นคนมีคุณค่าเพียงใด การที่เด็กแต่ละคนจะรู้ว่าตนเองเป็นคนขี้อายหรือไม่ เกียจคร้านหรือไม่ ประณีตหรือไม่ตั้งใจทำงานการหรือไม่ หรือเป็นเด็กซนหรือไม่เพียงใดนั้น มิได้เกิดจากการที่เด็กวิเคราะห์ตัวของเขาเองแต่อย่างใด แต่เกิดจากการติ - ชม ของคนอื่น ๆ ที่กระทำต่อตัวเขามากกว่าคำติ - ชม ของผู้คนรอบตัว โดยเฉพาะคนที่มีความสำคัญต่อชีวิตของเขา เช่น บิดา มารดา ครู อาจารย์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็ก ไม่ว่าจะกระทำต่อตัวเขาโดยตรงหรือไม่

4.2) ประสบการณ์ที่สะสมมาในชีวิตของเด็ก ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จที่เด็กได้รับมาในช่วงชีวิตของเขาในขณะที่เด็ก ๆ ต้องเผชิญกับชีวิตในโลกที่กว้างขวางใหญ่โตกว่าครอบครัวของเขาอย่างมากมายนั้นเด็กแต่ละคนจะเกิดความรู้สึกที่จะต้องไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ชัย

ชนะในชีวิตในหลาย ๆ เรื่อง เด็กที่มีรูปร่างหน้าตา และแนวทางที่ช่วยให้เขาได้รับความประทับใจไปในทางที่ดีอยู่เสมอนั้น ย่อมจะเห็นตนเองแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ ที่พบแต่ความไม่สนใจใยดีและการขัดขวางต่าง ๆ อยู่เสมอ เขาอาจจะไม่รู้สึกซึ้งว่าอะไรที่ทำให้เขาได้รับแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์เช่นนั้น แต่ความสำเร็จที่ทำให้เขาได้รับการยอมรับมาตลอดเวลาในชีวิตของเขานั้น จะเป็นต้นเหตุที่ก่อให้เกิดรูปแบบความรู้สึกต่อตนเองของเด็กไปในทางที่ดีผลของความรู้สึกดังกล่าวที่สะสมมาเรื่อย ๆ นั้น นับว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อพัฒนาการของความคิดที่มีต่อตนเองว่า เป็นคนมีคุณค่าหรือไม่

4.3) ความสามารถของเด็กที่จะยกระดับชีวิตของตนไปสู่จุดหมายปลายทางที่ถูกกำหนดไว้ ซึ่งมีผลอย่างสำคัญต่อการที่จะทำให้เด็กเกิดความรู้สึกในคุณค่าของตนเองนี้ ได้แก่ ความสามารถของเด็กในการที่จะก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางที่ถูกกำหนด และยัดเยียดไว้ให้เด็กต้องก้าวไปให้ถึง การที่เด็กถูกำหนดไว้ว่า จะต้องเป็นคนที่มีความพร้อมที่จะทำอะไรๆ ได้ทุกอย่างนั้น ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกในคุณค่าของตนเองต่ำลงไปเพราะแม้แต่เด็ก ๆ ก็ยังรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องยกระดับชีวิตไปสู่ระดับที่มุ่งหวังหรือที่มีมาตรฐาน ดังนั้น ในเรื่องนี้บิดามารดาจึงไม่ควรมอบหมายการงานให้เด็กในระดับที่สูง และตายตัวเกินไปนัก และควรให้โอกาสบุตรหลานของตนได้ตัดสินใจของเขาเองด้วยค่านิยมที่เขามีอยู่ก็จะช่วยทำให้เด็กเกิดความรู้สึกที่ดีขึ้น

4.4) ขีดความสามารถ ที่จะประเมินการกระทำของตนเอง ตามมาตรฐานที่ตนกำหนดขึ้นตามความเป็นจริง เด็ก ๆ จะขาดความมั่นใจในตนเอง และความรู้สึกในคุณค่าที่ตนมีอยู่ จนกว่าเขาจะกำหนดมาตรฐานเบื้องต้นตามความเป็นจริงได้ด้วยตนเอง และใช้มาตรฐานนั้นสำหรับประเมินการกระทำของตนได้ มาตรฐานที่เด็กกำหนดได้พอเหมาะแก่ตนเองนั้น จะช่วยให้เขารักษาความรู้สึกที่ดีต่อตนเองไว้ได้อย่างมั่นคงตลอดไป ในเรื่องนี้เด็กที่ยังเล็กมาก ๆ จะไม่มีความสามารถถึงระดับที่จะทำได้ แต่เขาก็สามารถจะรับความช่วยเหลือให้รู้จักพิจารณาตัดสินใจ ที่จะเลือกทำงานให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของเขา ซึ่งย่อมจะมีความหมายต่อหลายสิ่งหลายอย่างไปพร้อม ๆ กันด้วย

ในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูต่างก็มีวินัยวางไว้เพื่อเป็นรูปแบบในการปฏิบัติ และมีการรักษาวินัย โดยการรักษาวินัยหมายถึง (พล แสงสว่าง, 2559)

1) ระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่ไม่ละเลย

2) ดูแล ได้แก่ การตรวจสอบ กำกับ ตรวจตรา

3) ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย

4) เยียวยา ได้แก่ การแก้ไขและปรับปรุงหรือส่งเสริมให้มีวินัยดีขึ้น

การเสริมสร้างวินัยของตนเอง มีวิธีง่าย ๆ ที่จะปฏิบัติ คือ

1) เรียนรู้และเข้าใจโดยแจ่มแจ้งถึงวินัยขององค์กรที่ตนสังกัดอยู่ว่า ให้ปฏิบัติอย่างไรและห้ามอะไร

2) สำนึกในหน้าที่ว่า จะต้องทำตามแบบอย่าง หรือต้องรักษาวินัยขององค์กรนั้น

3) ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่า วินัยจะสร้างความดี ความเจริญ และความสำคัญให้แก่ตนเองและหน่วยงาน

4) ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และละเว้นการปฏิบัติในข้อห้ามโดยเคร่งครัด

เพื่อให้การเสริมวินัยมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนต้องยึดเกณฑ์ 3 ประการ เป็นเป้าประสงค์ คือ

1) วินัยจะต้องทำให้เด็กเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ หรือสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก

2) วินัยจะต้องคงรักษาเกียรติ และศักดิ์ศรีของเด็กไว้

3) วินัยจะต้องสามารถพยุง สัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ระหว่างผู้ปกครองเด็กและตัวเด็กเอง

กิติมา ปรีดีดิลก (2562) ได้กล่าวถึงวินัยที่ใช้กันอยู่ในโรงเรียน จัดแบ่งไว้ 3 ประเภท คือ

1) วินัยเฉียบขาดแบบทหาร วินัยแบบนี้เป็นการใช้ความกลัวเป็นเครื่องมือ นักเรียนจะทำดีเพราะกลัวถูกลงโทษ เป็นการยับยั้งบังคับนักเรียนให้อยู่ในกรอบแบบทหาร ถ้าใครทำผิดก็ถูกลงโทษ

2) วินัยแบบดำเนินงานให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน เป็นการจัดหาแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียนเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหา การขัดขืนระเบียบวินัย ซึ่งวินัยลักษณะที่ไม่สามารถจัดให้ได้ตามความพอใจของนักเรียนทุกอย่างไป

3) วินัยที่เกิดจากการรู้จักความรับผิดชอบและเกียรติของตนเอง เป็นการพยายามสร้างให้นักเรียนนับถือเกียรติของตน และรู้จักรับผิดชอบต่อการที่จะรักษาเกียรตินั้นไว้

แนวคิดนี้ถือว่าจุดมุ่งหมายของการมีวินัยก็คือ การให้คนมีความประพฤติดี คนจะมีความประพฤติดีก็ต่อเมื่อมีคุณธรรมประจำใจและนับถือเกียรติของตนเอง ถ้าเราคิดว่าเราเป็นคนดี เป็นคนที่มีเกียรติก็ย่อมจะไม่ทำในสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของเราเอง คนทำดีก็เพราะรักที่จะทำดีไม่ใช่เกรงกลัวอำนาจภายนอก การมุ่งให้คนรักษาเกียรติของตนเองเป็นจุดมุ่งหมายของการสร้างวินัย

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเสริมสร้างวินัยในตนเอง ดังนี้

เฮอลอค (Hurlock, 1984) ได้ให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังวินัย ดังนี้

1) ช่วยให้เด็กรู้สึกมั่นใจโดยบอกว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ

2) ช่วยให้เด็กหลีกเลี่ยงต่อความรู้สึกผิดหรืออับอายต่อสิ่งที่ผิด ความรู้สึกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้นี้จะทำให้ไม่มีความสุข และเกิดการปรับตัวที่ยาก วินัยจะช่วยให้เด็กอยู่ในมาตรฐานของสังคม

3) ช่วยให้เด็กเรียนรู้การประพฤติตน ที่จะเป็นทางไปสู่การเป็นผู้นำที่น่ายกย่อง นับถือเป็นข้อบ่งชี้ของความรักและการยอมรับที่สำคัญ คือการปรับตัวประสบผลสำเร็จและมีความสุข

4) ช่วยรักษาแรงจูงใจในการเสริมแรงของตน ซึ่งกระตุ้นให้เด็กได้รับสิ่งที่เป็นความต้องการของเขา

5) ช่วยให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึก ศีลธรรม ซึ่งเป็นแนวทางในการทำให้เด็กมีการตัดสินใจและควบคุมพฤติกรรมด้วยตนเอง

กรมวิชาการ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยในตนเองว่าเป็นฐานของความรับผิดชอบ การเคารพสิทธิของผู้อื่น การเอื้อเฟื้อแบ่งปัน การรอคอย การแก้ปัญหาของส่วนรวม สามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้หลักการของเหตุผลโดยไม่ต้องให้ผู้ใดมาคอยควบคุมบังคับ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของบุคคลและส่วนรวม จึงควรส่งเสริมวินัยในตนเอง และการส่งเสริมวินัยในตนเองจะช่วยให้มีความสามารถ ดังต่อไปนี้

1) ด้านสติปัญญา ช่วยให้รู้จักคิดใช้เหตุผล ตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ด้านสังคม อารมณ์และจิตใจ ช่วยให้กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ เคารพสิทธิของผู้อื่น รู้การแบ่งปัน รู้จักการรอคอย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของระเบียบวินัยว่าการมีระเบียบวินัยเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญทางบุคลิกภาพของเด็ก ทั้งนี้ เพราะผู้มีวินัยในตนเองจะเป็นผู้ที่รู้จักกาลเทศะ สนใจและเอาใจใส่ต่อสังคม เป็นผู้ที่มีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม และเมื่อใดก็ตามที่เด็กได้พัฒนาลักษณะดังกล่าวแล้ว เด็กก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่สังคมยอมรับ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้ใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (อ้างถึงใน เกษมศักดิ์ ผลดิลก, 2557) ได้อธิบายถึงความสำคัญของวินัยต่อการพัฒนาปะเทศในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ด้านครอบครัว การที่สมาชิกในครอบครัวมีวินัยไม่ว่าจะเป็นวินัยภายนอกหรือเป็นวินัยภายในตนเองย่อมก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวโดยเฉพาะสมาชิกผู้เยาว์ของครอบครัว เมื่อเติบโตขึ้นจากครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีย่อมเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความมั่นคงทางจิตใจ กล้าที่จะเรียนรู้ ปรับตัวในสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นกำลังคนที่สำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศสืบไป

2) ด้านสังคม เมื่อกลุ่มคนในสังคมมีการรักษาระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์ของสังคมร่วมกัน เช่น การช่วยรักษาสาธารณสมบัติ การเคารพไม่ล่วงเกินสิทธิของผู้อื่น การปฏิบัติตามแบบแผนของสังคม ก็จะทำให้การดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันของบุคคลเป็นไปอย่างสงบสุข

3) ด้านเศรษฐกิจ ในสภาพสังคมไทยปัจจุบัน มีการดำเนินงานของภาคธุรกิจอย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารเป็นเครื่องมือ เวลาจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ซึ่งผู้ดำเนินการทางธุรกิจจะต้องรักษาและใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด ดังนั้น การมีวินัยตรงต่อเวลา และวินัยในตนเองเกี่ยวกับความซื่อสัตย์จึงจำเป็นต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ

4) ด้านการเมือง การที่ประชาชนในสังคมไทยมีความเคารพ ยอมรับความคิดเห็นบุคคลอื่นแตกต่างไปจากตน และตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยในฐานะประชาชน จะช่วยให้การพัฒนาทางการเมืองของประเทศเป็นไปได้โดยง่าย

ปรีชา ธรรมา (2556) กล่าวว่า วินัยในตนเองมีความสำคัญยิ่ง หากปราศจากการมีวินัยในตนเอง แม้จะมีคุณธรรมหรือความรู้อันลุ่มลึกเพียงใด ก็ไม่สามารถจะยังผลอันพึงปรารถนาให้บังเกิดขึ้นได้ วินัยเป็นในตนเองเป็นส่วนผสมสำคัญในการกระทำทุกอย่างให้เป็นผลสำเร็จ อันนับว่าเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ความมุ่งหมาย ดังนั้น การมีวินัยในตนเองนอกจากจะเป็นการกระทำเพื่อความรู้และคุณธรรมภายในตัวบุคคลไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการกระทำในอีกหลายประการด้วยกัน ได้แก่ เป็นการจัดระเบียบของชีวิตให้ดำเนินไปด้วยความเข้าใจอันดี ให้บรรลุถึงความมุ่งหมายในชีวิต เป็นการกระทำที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ไกลในอนาคตมีความดีงามมากกว่าสิ่งที่อยู่ใกล้ในขณะปัจจุบัน และมีความดีงามน้อยกว่า เป็นการกระทำเกี่ยวกับการระงับยับยั้งความรู้สึกการบังคับควบคุมขจัดความอยากได้ และการผัดผ่อนความพึงพอใจออกไป เป็นการเสียสละความสุขสบายและความเพลิดเพลินใจเฉพาะหน้าตลอดจนการพิจารณาเลือกกระทำในแนวทางที่ยากกว่า ขณะที่มีแนวทางง่ายกว่าการเปิดโอกาสให้เลือก

พระธรรมปิฎก (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวินัยไว้ว่า อยู่ที่การฝึกคนให้มีศีลนั้นมีความสำคัญมาก เมื่อคนตั้งอยู่ในวินัยอย่างที่เรียกกันว่าเป็นคนมีวินัยแล้ว พระพุทธเจ้าตรัสว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในสิ่งที่เรียกว่า แสงเงินแสงทองของชีวิตที่ดีงาม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2559) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวินัยให้แก่เด็ก เพราะการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น การรู้จักกฎระเบียบของสังคม และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการบังคับใจตน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้รวมเรียกว่า “กระบวนการทางสังคม” นอกจากนี้ก็ยังมีสิ่งที่สังคมยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามความคาดหมายต่าง ๆ ที่สังคมมีต่อบุคคล ศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดกับตัวเด็กทั้งสิ้น

นิดดา หงส์วิวัฒน์ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวินัยไว้ว่า “วินัยสร้างความรับผิดชอบ วินัยสร้างระเบียบแบบแผน วินัยสร้างคนให้เป็นคนดี วินัยสร้างคนให้เป็นคนเก่ง” คนที่มีวินัยเท่านั้นจึงจะเป็นผู้มีความรับผิดชอบ คนที่มีความรับผิดชอบเท่านั้นจึงจะเป็นผู้กล้าเผชิญกับอุปสรรคปัญหาประดามี และใช้สติไตร่ตรองแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุความรับผิดชอบ และผู้แก้ปัญหาบ่อยๆ เท่านั้น จึงจะนำมาซึ่งความเฉลียวฉลาด

ปราณี วิธุรวานิชย์ (2562) กล่าวว่า การมีวินัยเป็นมงคลชีวิต ผู้มีวินัยดีย่อมเกิดสิริมงคลเป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1) สามารถดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าทั้งทางโลกและทางธรรม

2) สังคมอยู่ร่วมกันด้วยความสุขความเจริญอย่างอารยประเทศทั้งหลาย

3) ก่อให้เกิดสามัคคีในหมู่คณะ ทั้งนี้ เพราะปฏิบัติตามวินัยอย่างเดียวกัน

สุชา จันทร์เอม (กรมวิชาการ, 2554) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการสร้างวินัย มี 4 ประการ คือ

1) เด็กจะต้องเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เป็นพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ปรารถนาของสังคม

2) เด็กจะต้องประพฤติตนในสิ่งที่ดีและขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

3) เด็กจะต้องกระทำความดี จนกระทั่งเกิดเป็นนิสัย โดยไม่ต้องมีใครคอยแนะนำ

4) ให้เด็กพอใจที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่ควร หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตนในสิ่งที่ไม่ดีไม่ควร

พระสมชาย ฐานวุฑโฒ (2553) หนังสือมงคลชีวิตฉบับ “ทางก้าวหน้า” ในมงคลชีวิต 38 “มีวินัย” จัดเป็นมงคลชีวิตที่ 9 กล่าวว่า “ดาบคมที่ไร้ฝัก ลูกระเบิดที่ไม่มีสลักนิรภัย ย่อมเกิดโทษแก่เจ้าของได้ง่ายฉันใด ความรู้ความสามารถ ถ้าไม่มีวินัยกำกับแล้วก็จะมีโทษแก่ผู้เป็นเจ้าของได้ฉันนั้น” ช่างดาบทำฝักดาบไว้กันอันตราย ช่างทำระเบิดก็ทำสลักนิรภัยไว้เช่นกัน” ดังนั้น เมื่อพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงสอนศาสนิกชนให้เป็นคนฉลาดรู้ ฉลาดทำแล้ว จึงทรงสำทับด้วยว่าต้องมีวินัย” การอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่าถ้าขาดระเบียบวินัย ต่างคนต่างทำตามอำเภอใจ ความขัดแย้งและทะเลาะกันก็จะเกิดขึ้น ยิ่งมากคนก็ยิ่งมากเรื่อง ไม่มีความสงบสุข การงานที่ทำก็จะเสียผลประโยชน์ วินัยจึงเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมให้คนเราใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ถูกที่ควร คือทำให้เป็นคน “ฉลาดใช้” นั่นเอง

ทิศนา แขมมณี (2554) กล่าวว่าหากประเทศชาติต้องการที่จะแก้ปัญหาวิกฤติทางคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของสังคมอย่างจริงจัง จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ ในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนจะต้องหันมาร่วมมือกัน เพื่อนำวิธีการต่าง ๆ มาดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปัญหาของการแก้ไขปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ไม่ได้อยู่ที่การขาดวิธีการที่จะสั่งสอนอบรม หรือพัฒนา สาเหตุคงมีหลายประการ เช่น การขาดความตระหนักในความสำคัญของปัญหา การขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริง ขาดเวลา ขาดการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ขาดขวัญกำลังใจในการดำเนินงานการมีภาระเกินกำลังและสิ่งที่ขาดมากที่สุด คือ ขาดการร่วมมือกันนำวิธีการต่างๆ ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่องจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

ประหยัด ยางกลาง (2556) สรุปว่า วินัยมีความสำคัญต่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมมนุษย์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการรักษาระเบียบวินัย ทั้งนี้ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวความเป็นสมาชิกที่ดีในโรงเรียน และสถานศึกษา และความจำเป็นของการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมการควบคุมตนเองได้ ความมีระเบียบวินัย มีวินัยในตนเอง การช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนา คือลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม

มาลินี จุฑะรพ (2558) ได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1) ช่วยสร้างและรักษาสภาพการณ์อันจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของนักเรียน วัยรุ่นและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ถ้าขาดวินัยในห้องเรียน และหากนักเรียนไม่อยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน การดำเนินงานในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ในที่สุดผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับตัวนักเรียนเอง เช่น ห้องเรียนที่ไม่เป็นระเบียบ นักเรียนนึกอยากจะทำอะไรก็ทำไปตามใจชอบ การเรียนของตนเองและของเพื่อนก็ต้องชะงักลง

2) วินัยเป็นเครื่องเตรียมตัวนักเรียน วัยรุ่น สำหรับการดำรงชีวิตในภายหน้า เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนและสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลือกันและร่วมมือกันในการแก้ปัญหาสังคม เช่นปัญหาการจราจร ปัญหาการรักษาระบบนิเวศวิทยา ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า

และปัญหาการเสียภาษีอากร ตลอดจนการสร้างวินัยสำหรับหมู่คณะเพื่อรองรับกับสังคมยุคใหม่ การมีวินัยในโรงเรียนเป็นการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (Sense of Responsibility) และรับผิดชอบในการกระทำต่าง ๆ ของตน อันจะนำผลมาสู่ตนเองและหมู่คณะของตนในอนาคต

3) วินัยเป็นเครื่องปลูกฝังการรู้จักควบคุมบังคับใจของตนเองไปทีละน้อย สถาบันครอบครัวและโรงเรียนมีหน้าที่ปลูกฝังอบรมส่งเสริมให้วัยรุ่น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองดี ในสังคมและประชาธิปไตย (Democratic Society) พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และโรงเรียนจะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาและสม่ำเสมอ ด้วยการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ และให้ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด ตามกำลัง และความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีอยู่แตกต่างกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องฝึกและอบรมชี้แจงให้เด็ก วัยรุ่น เห็นคุณค่าของความดี ความงามและความจำเป็นที่จะต้องควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนในทางที่ชอบจนเป็นนิสัย (Habit) มีลักษณะนิสัย (Character) ที่จะนำความเจริญมาสู่ตนเองและสังคม ทั้งนี้ เด็ก วัยรุ่น จะต้องรู้จักนำตนเองให้ประพฤติและปฏิบัติการงานในทางที่ถูกที่ควร

จากความสำคัญและความจำเป็นของการมีวินัยในตนเองดังที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การมีวินัยในตนเองเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความเหมาะสม ความมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งของตนเองและสังคมซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งของตนเอง ครอบครัว สังคม และการพัฒนาประเทศชาติในที่สุด

3. ประเภทของความมีวินัย

นักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้แบ่งประเภทวินัยโดยยึดตามวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติไว้หลายประการ ดังนี้

ฉันทนา ภาคบงกช (2559) กล่าวถึงคุณลักษณะของความมีวินัย จำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่

1) วินัยภายนอก ผู้ที่มีวินัยภายนอกจะมีการแสดงออกซึ่งมองจากภายนอกว่า เป็นการกระทำที่บังเกิดผลดีต่อตนเอง ส่วนรวม และสังคม เช่น มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อตกลง พฤติกรรมที่ปรากฏเป็นผลมาจากการอบรมสั่งสอน บังคับหรือเสริมแรง แต่ผู้ที่มีวินัยภายนอกยังต้องได้รับการดูแลควบคุมอยู่เสมอ มิฉะนั้นอาจไม่ปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดได้

2) วินัยในตนเอง ผู้ที่มีวินัยในตนเอง จะมีการแสดงออกคล้ายกับผู้ที่มีวินัยภายนอก แต่ไม่ต้องถูกควบคุมจากภายนอก เพราะได้รับการแนะนำหรืออบรมสั่งสอนประกอบด้วยเหตุผลอย่างดีและมีบรรยากาศของความรักความหวังดี ย่อมสามารถควบคุมตนเองได้ทั้งในด้านด้านอารมณ์ และพฤติกรรมของตน เพื่อให้พฤติกรรมเป็นไปตามที่มุ่งหวังและไม่ขัดต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่สังคมวางไว้

ปราณี วิธุรวานิชย์ (2552) ได้แบ่งประเภทของวินัย ตามหลักของพระพุทธศาสนาออกเป็น 2 อย่าง คือ

1) อาคาริยวินัย คือ วินัยของผู้ครองเรือน ได้แก่ เบญจศีล กุศลกรรมบถ 10 หรืออุโบสถศีล เป็นต้น

2) อนาคาริยวินัย คือ วินัยของบรรพชิต ได้แก่ ภิกษุ มีศีล 227 ข้อ กำกับไว้เป็นปฏิโมกสังวรศีล มีอินทรียสังวรศีล อาชีวปาริสุทธิศีล และปัจจัยสันนิสสิตศีล ส่วนสามเณรมีศีล 10 ข้อ เป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2552) ได้แบ่งประเภทของวินัยที่ใช้กันอยู่ในโรงเรียนไว้ดังนี้ คือ

1) วินัยเฉียบขาดแบบทหาร (Absolute Authority) วินัยแบบนี้ใช้ความกลัวของเด็กเป็นเครื่องมือ เพื่อถือว่าเด็กยังเล็กอยู่ ยังไม่มีความคิด ไม่รู้จักผิดชอบชั่วดี เด็กจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่ง และระเบียบที่ครูในโรงเรียนวางไว้ใครละเมิดจะได้รับโทษ ซึ่งผิดหลักการประชาธิปไตย วินัยที่ดีน่าจะเป็นวินัยที่เกิดจากความรู้จักผิดชอบชั่วดีในส่วนตัวของนักเรียนเอง

2) วินัยแบบดำเนินงานให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน วินัยแบบนี้ถือว่า เมื่อนักเรียนได้กระทำสิ่งที่ตัวเองใส่ใจแล้ว ปัญหาเรื่องวินัยจะไม่เกิดขึ้น เช่น นักเรียนชอบวาดรูปในเวลาเรียน ครูจัดชั่วโมงวาดเขียนให้ เด็กจะเกิดการเลิกวาดรูปในชั่วโมงที่เรียนวิชาอื่น ๆ

3) วินัยที่เกิดขึ้นจากการรู้จักความรับผิดชอบ และเกิดจากเกียรติของตนเองในการสร้างให้นักเรียนรักเกียรติของตนเองนั้น ครูจะต้องยอมรับนับถือในเกียรติของนักเรียนเสียก่อน นักเรียนได้รู้จักการอบรมให้รู้จักการเป็นผู้นำ ผู้ตาม รู้จักความคิดริเริ่ม รู้จักการให้ความร่วมมือ สิ่งเหล่านี้เป็นคุณธรรมที่โรงเรียนควรปลูกฝังให้มีในตัวนักเรียนทั้งสิ้น

สมเจตน์ อภิมณฑ์รักษา (กุลชา ศิรเฉลิมพงศ์, 2554) กล่าวถึงประเภทของวินัยอย่างสอดคล้องกัน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) วินัยส่วนรวม หรือวินัยสำหรับหมู่คณะ (External Authority Discipline) หมายถึง วินัยที่ออกจากอำนาจภายนอก หรือวินัยภายนอก ผู้ที่มีวินัยภายนอกจะมีการแสดงออก ซึ่งมองจากภายนอกว่าเป็นการกระทำที่บังเกิดผลดีต่อตนเอง ส่วนรวม และสังคม เช่น มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อตกลง พฤติกรรมที่ปรากฏเป็นผลจากการอบรมสั่งสอนบังคับหรือเสริมแรง แต่ผู้ที่มีวินัยภายนอกยังต้องได้รับการควบคุมดูแลอยู่เสมอ มิฉะนั้นอาจไม่ปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดได้ วินัยส่วนรวมนี้จะต้องเป็นกฎเกณฑ์เป็นแนวทางกลางๆ ให้ทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้

2) วินัยในตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ปฏิบัติเพื่อบังคับตนเองให้ปฏิบัติตาม ถ้านักเรียนมีวินัยในตนเองแล้ว ก็จะลดปัญหาในการปกครองนักเรียนได้อย่างมาก โรงเรียนไม่จำเป็นจะต้องออกข้อบังคับระเบียบให้มากมาย การควบคุมและการปกครองก็สะดวกสบาย เพราะตนเองจะต้องรู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างสุขสบาย รู้จักความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่ตนรับผิดชอบ

ประหยัด ยางกลาง (2556) สรุปการแบ่งประเภทของวินัย ได้ตามลักษณะและแหล่งที่มา ได้แก่ วินัยตามโครงการสร้างเสริมวินัยทั่วประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ วินัยในตนเอง และวินัยสิ่งแวดล้อม วินัยที่พบในโรงเรียนมี 3 ประเภท คือ วินัยแบบเฉียบขาด วินัยแบบดำเนินงานให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน วินัยที่เกิดจากความรับผิดชอบและเกียรติของตนเอง วินัยจากแหล่งที่มามี 3 ประเภท คือ

วินัยที่โรงเรียนกำหนดขึ้น วินัยที่โรงเรียนและนักเรียนกำหนดร่วมกันและวินัยที่นักเรียนประพฤติปฏิบัติ ส่วนประกอบของระเบียบวินัยทั่วไป มี 2 ประเภท คือ ระเบียบวินัยในตนเองและระเบียบวินัยทางสังคม

รุจิร์ ภู่สาระ และคณะ (ไพบูลย์ ข่าขันมาลี, 2558) ได้แบ่งระเบียบวินัยออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทต่างก็มีแนวทางปฏิบัติแตกต่างกันออกไป ดังนี้

1) ระเบียบวินัยส่วนตัว หมายถึง กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ หรือคติประจำใจ ซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป ได้แก่ เพศ วัย ฐานะทางสังคม ระดับการศึกษา หน้าที่การงานหรือค่านิยม เช่นการตรงต่อเวลา ไปประพฤติผิดศีล เป็นต้น

2) ระเบียบวินัยในหน้าที่ หมายถึง กฎเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน เช่น วินัยของครอบครัวที่ทุกคนในบ้านต้องปฏิบัติในฐานะบิดา มารดา ลูกหลานหรือผู้อาศัย วินัยของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งกาย การทำความเคารพ เป็นต้น

3) ระเบียบวินัยทางสังคม ได้แก่ แนวปฏิบัติอันดีที่ทุกคนในสังคมยึดถือปฏิบัติเหมือนกันก็มีลักษณะเหมือนกับวินัยส่วนตัว และวินัยในหน้าที่ แต่วินัยทางสังคมมีความหมายที่กว้างกว่า ทั้งวินัยทั้งสองเกี่ยวข้องกับกลุ่มเล็กกว่าวินัยทางสังคม ตัวอย่างของวินัยทางสังคม เช่น มารยาท กฎหมายจารีตประเพณี หลักปฏิบัติทางศาสนา เป็นต้น

จากแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการแบ่งประเภทของวินัยมีความหลากหลายตามคุณลักษณะ วัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติ หลักทางพุทธศาสนา และแหล่งที่มา เป็นตัวกำหนด ซึ่งหากสรุปแล้ววินัยมี 2 ประเภท คือ วินัยภายนอกที่สิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นผู้ควบคุม และวินัยภายในที่เกิดขึ้นเองด้วยตนเองไม่ต้องถูกควบคุมจากภายนอกนั่นเอง

4. แนวทางการเสริมสร้างวินัยในตนเอง

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้แนวทางการเสริมสร้างวินัยและการสร้างวินัยในโรงเรียนไว้ดังนี้

วนิดา เสวกดรุณทร (2557) ได้แนวคิดและแนวทางในการเสริมสร้างวินัยให้แก่นักเรียนไว้ดังนี้

1) ผู้ใหญ่สามารถสร้างวินัยให้กับเด็กได้ คือ การทำตัวอย่างที่ดีให้แก่ตัวเด็ก ประพฤติปฏิบัติตน คอยชี้แนะ ตักเตือน รวมทั้งให้เหตุผลข้อดี ข้อเสีย ของการประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ได้

2.) ชั้นเรียนกับการสร้างวินัย ซึ่งในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน ครูต้องควบคุมจริงกับระเบียบข้อบังคับ ถ้าทำผิดก็ลงโทษและอย่างต่อเนื่อง

3) กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมสร้างวินัยในโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาครูประจำชั้นจะมีความใกล้ชิดมาก จึงเหมาะที่จะช่วยปลูกฝัง และสร้างนิสัยให้กับเด็ก ในหลายโอกาสที่เอื้ออำนวยให้ โดยเฉพาะตอนเช้าหลังการเคารพธงชาติ ซึ่งโรงเรียนส่วนมากมีการจัดกิจกรรมโฮมรูมซึ่งเป็นกิจกรรม ที่ช่วยให้นักเรียนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การปรับตัว ตลอดจนการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และกิจกรรมต่าง ๆ ควรวางโครงการอย่างมีจุดประสงค์และปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งมีการประเมินผล

ฉันทนา ภาคบงกช และคณะ (2559) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างวินัยในตนเองดังนี้

1) ควรเริ่มต้นส่งเสริมวินัยจากเรื่องที่ง่ายในชีวิตประจำวัน เช่น การรักษาความสะอาดให้คุ้นเคยกับการทำตามระเบียบง่ายๆ เช่น การเคารพสิทธิก่อนหลังจนเกิดเป็นนิสัยไม่ต้องจงใจหรือตั้งใจฝึกความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ไม่สร้างมลภาวะ โดยให้เหตุผลแนวคิดเพื่อให้เด็กเข้าใจ รับผิดชอบเพื่อความสุขของตนเองและสังคม เมื่อวินัยภายนอกเกิดเป็นความเคยชินแล้ว จะฝึกจิตใจให้มีคุณธรรมมีความยับยั้งชั่งใจ มีหิริโอตตัปปะ เป็นกำลังใจให้ทำในสิ่งที่เหมาะที่ควร

2) ควรลดการชี้แนะ บังคับ สั่งสอนและอบรมลง เพราะวินัยที่เกิดจากการควบคุมบังคับจากภายนอก มักไม่ถาวร ควรใช้หลักจิตวิทยาแบบมนุษย์นิยมในการช่วยให้เด็กรู้จักคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง สร้างข้อตกลงด้วยตนเอง และปฏิบัติตามระเบียบข้อตกลงด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นวินัยในตนเอง

3) ควรรณรงค์ให้มีการส่งเสริมวินัย โดยใช้สื่อต่าง ๆ ผ่านสื่อมวลชน

4) ทำตนเองให้มีวินัย ทำครอบครัวให้มีวินัย ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบมีวินัย ทำให้เพื่อนและผู้ใกล้ชิดมีวินัย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าของวินัย และประพฤติปฏิบัติอย่างมีวินัย

5) วินัยร่วมมือกับองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ที่สร้างเสริมวินัย

6) การกำหนดวินัย ควรปรับให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเป็นธรรมชาติควรฝึกการทำกิจกรรมกลุ่ม

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้แนะแนวทางในการส่งเสริมความมีวินัยในตนเองดังนี้

1) สร้างบรรยากาศที่มีการผ่อนคลาย

2) ให้โอกาสนักเรียนริเริ่มทำกิจกรรมอย่างอิสระ

3) สนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

4) เปิดโอกาสให้นักเรียนช่วยกันสร้างข้อตกลง

5) แสดงความชื่นชมเมื่อนักเรียนปฏิบัติตามข้อตกลง ให้กำลังใจ

6) ทบทวนสิ่งที่นักเรียนได้กระทำ โดยการถามหรือชมเชย

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2550) ได้ให้แนวคิดในการเสริมสร้างวินัยไว้ 5 ประการ คือ

1) การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน โดยให้บุคคลรู้เพิ่ม และปฏิบัติพฤติกรรมที่ดี เพื่อเป็นพื้นฐาน และปฏิบัติต่อเนื่องจนเกิดเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ดี

2) การใช้วัฒนธรรมในสังคม เป็นแนวปฏิบัติผสมผสานกับหลักการ ทำให้เป็นพฤติกรรมที่เคยชิน เช่น การทำความเคารพด้วยการไหว้เมื่อพบผู้ใหญ่ เป็นสิ่งที่เขาทำได้ง่าย แต่การเข้าแถวไม่ใช่วัฒนธรรมไทย เด็กไม่ได้เห็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ ดังเช่นการไหว้ของไทย ดังนั้น การไหว้จึงง่ายต่อการปฏิบัติมากกว่าการเข้าแถว

3) การใช้องค์รวม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจ พฤติกรรม และสติปัญญา ซึ่งเป็นหลักการทางการศึกษา และหลักการพัฒนาจริยธรรม คือ มีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำ มีความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำ ย่อมนำไปสู่ความพร้อมในการกระทำ

4) การใช้แรงหนุนสภาพจิต เป็นการตั้งความมุ่งมั่นหรืออุดมการณ์ และพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายที่อาจมุ่งมั่นไว้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบ แม้ความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติหากใช้มากเกินไป จะกลายเป็นดูถูกดูหมิ่นผู้อื่น อันเกิดจากการเปรียบเทียบและพึ่งพากำลังใจภายนอก

5) การใช้กฎเกณฑ์บังคับ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้สำเร็จได้ชั่วระยะหนึ่ง เมื่อไม่มีผู้ใดควบคุมวินัยจะก็หายไป จึงเป็นวิธีที่ไม่ถูกต้อง

นวลศิริ เปาโรหิตต์ (2550) การสร้างวินัยให้เด็กยอมรับวินัย หรือกฎทุกกฎ ต้องมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) กฎต้องสมเหตุสมผล หมายความว่า สิ่งที่อยากให้เด็กทำนั้น ควรเป็นสิ่งที่ดี เป็นไปได้และเป็นเรื่องที่เด็กทำได้ในระดับอายุของเขา

2) กฎต้องถูกต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ คือต้องแน่ใจว่ากฎที่ตั้งไว้ในเด็กทุกเรื่องเป็นสิ่งที่ชัดเจน อย่าให้มีข้อสงสัย

3) กฎต้องบังคับได้ คือต้องมีการกำหนดโทษ ถ้าทำผิดก็ต้องลงโทษอย่างจริงจัง ทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

กองวิจัยทางการศึกษา (2554) ได้เสนอรูปแบบในการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนไว้ดังนี้

1) กำหนดนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพด้านการมีวินัยในตนเองของนักเรียนเป็นนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้บริหารโรงเรียนประชุมชี้แจงรายละเอียดให้ครูทุกคนในโรงเรียนทราบ และเข้าใจถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ความสำคัญประโยชน์ของการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียน และกำหนดให้เป็นนโยบายที่ครู นักเรียนทุกคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติร่วมกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการ ตามที่โรงเรียนได้ตระหนักเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของความมีวินัยในตนเองของนักเรียน โดยกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจนนั้น จำเป็นต้องมีคณะกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยให้มีการแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีแนวทางในการสรรหาแต่งตั้งหลายแนวทาง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อม ข้อจำกัด บุคลากร สภาพแวดล้อมและงบประมาณแต่ละโรงเรียน ดังนั้นคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของแต่ละโรงเรียนไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

3) กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพด้านวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึงนักเรียนทุกคน ซึ่งกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาสามารถกำหนดได้หลายแนวทาง

4) ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการ ดำเนินการจัดประชุมครูทุกคนในโรงเรียน ชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในด้านมีการวินัยในตนเอง และเพื่อให้การดำเนินการตามกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ การพิจารณามอบหมายให้ครูรับผิดชอบการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

5) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลระหว่างการดำเนินการพัฒนาศักยภาพการมีวินัยในตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

6) ประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน หลังจากดำเนินการพัฒนาศักยภาพการด้านมีวินัยในตนเองของนักเรียนเสร็จสิ้นแล้ว ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานและพัฒนาศักยภาพด้านการมีวินัยในตนเองของนักเรียน โดยประเมินและสรุปผลของแต่ละกิจกรรม ที่ได้ดำเนินการและภาพรวมของการพัฒนา ในขั้นตอนนี้ควรมีเครื่องมือในการประเมินผล เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม และแบบสังเกต และควรสรุปผลการดำเนินงานให้ชัดเจน มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ หลังจากประเมินผลแล้ว หากพบว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 7 ถ้ายังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ควรมีการปรับปรุงแก้ไข แล้วดำเนินการตามขั้นตอนใหม่

7) ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง จนเป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติ โดยมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม

โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2558) ได้เสนอแนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างวินัยในโรงเรียน ดังนี้คือ

1) ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1.1) จัดประชุมเพื่อให้สร้างความเข้าใจเชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูในกระบวนการเสริมสร้างวินัยนักเรียนตามรูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาด้านการแสดงความเคารพ ความรับผิดชอบ และการจัดระเบียบแถว ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย (Goal) บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเสริมสร้างวินัย (Process) ผลผลิต (Output) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

2) แต่งตั้งและมอบหมายงานให้คณะทำงานรับผิดชอบ ในการวางแผนการลงมือปฏิบัติการประเมินผลและการปรับปรุงแผนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวาระการทำงาน 1 ภาคเรียน/1 ปีการศึกษา

3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในของโรงเรียน ได้แก่ จุดแข็ง (ปัจจัยที่เสริมการสร้างวินัยด้านการแสดงความเคารพ ความรับผิดชอบ การจัดระเบียบแถว) และจุดอ่อน หรือข้อด้อยของโรงเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ โอกาส (สภาพภายนอกที่เอื้อให้โรงเรียนสามารถเสริมสร้างวินัยให้กับนักเรียน เช่น ผู้ปกครองต้องการให้ลูกหลานมีวินัย โรงเรียนจึงควรให้การปลูกฝัง เป็นต้น) และสภาพภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

ของโรงเรียน เช่น ปัญหาของชุมชนที่โรงเรียน นักเรียน ควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป็นต้น รวมทั้งพิจารณาทบทวน วิสัยทัศน์ ปรัชญาต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย เพื่อให้โรงเรียนรู้จักตนเองและเลือกใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความเป็นจริงของโรงเรียน

1.4) จัดเตรียมผู้เข้าประชุม เพื่อระดมสมอง โดยจัดกลุ่มผู้เข้าประชุมที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น 1) กลุ่มครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา 2) กลุ่มนักเรียนแกนนำ เป็นต้น การพิจารณาจัดประชุมแต่ละกลุ่มที่มีพื้นฐานหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เพื่อประโยชน์ในการมีความรู้ ความเข้าใจใกล้เคียงกัน ทั้งเรื่องเกี่ยวกับปัญหาด้านวินัยที่ต้องการพัฒนา และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน นอกจากนี้ขนาดของกลุ่ม ควรมีปริมาณที่ช่วยให้ทุกคนในกลุ่มมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดเตรียมไว้ในแผนงาน

1.5) จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างวินัยนักเรียน ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานตามความจำเป็น

ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีบทบาท ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการแสดงความเคารพ ความรับผิดชอบ และการจัดระเบียบแถว

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	บทบาท
ผู้บริหาร	1. ร่วมประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการเสริมสร้างวินัยนักเรียนตามรูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา ด้านการแสดงความเคารพ 2. ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดระเบียบแถว 3. แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายงานให้รับผิดชอบในการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแผนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้) 4. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในของโรงเรียน ได้แก่ จุดแข็ง (ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ) และจุดอ่อนหรือข้อด้อยของโรงเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลภายนอก ได้แก่ โอกาส (สภาพภายนอก ทั้งที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ 5. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะ ความรู้ และความสามารถของผู้บริหารในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน เพื่อนำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาตนเอง 6. จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	บทบาท
	7. สนับสนุนการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียน 8. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ
ครู	1. ร่วมประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการเสริมสร้างวินัยนักเรียนตามรูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา ด้านการแสดงความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดระเบียบแถว 2. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในของโรงเรียน ได้แก่ จุดแข็ง (ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ) และจุดอ่อนหรือข้อด้อยของโรงเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (สภาพภายนอก ทั้งที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ) 3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะ ความรู้และความสามารถของครูในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน เพื่อนำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาตนเอง 4. ดำเนินการพัฒนาตาม ข้อ 3 5. ร่วมจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างวินัยนักเรียน 6. ร่วมกิจกรรมในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน 7. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการและให้ข้อมูลย้อนกลับ
นักเรียนแกนนำ	1. ร่วมประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการเสริมสร้างวินัยนักเรียนตามรูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา ด้านการแสดงความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดระเบียบแถว 2. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในของโรงเรียน ได้แก่ จุดแข็ง (ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ) และจุดอ่อนหรือข้อด้อยของโรงเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (สภาพภายนอก ทั้งที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ) 3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะ ความรู้และความสามารถของนักเรียนแกนนำในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน เพื่อนำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาตนเอง 4. ดำเนินการพัฒนาตาม ข้อ 3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	บทบาท
	5. ร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวินัยนักเรียน 6. ประเมินผลการดำเนินการและให้ข้อมูลย้อนกลับ
กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง	1. ร่วมประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการเสริมสร้างวินัยนักเรียนตามรูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษา ด้านการแสดงความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดระเบียบแถว 2. สนับสนุนการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียน 3. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ และให้ข้อมูลย้อนกลับ

2) ขั้นที่ 2 การวางแผนเสริมสร้างวินัยนักเรียน

การวางแผนเสริมสร้างวินัย ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1) วิเคราะห์ปัญหา หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยด้านการแสดงความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดระเบียบแถว ที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน พฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอีก เช่น ไม่ไหว้แสดงความเคารพ ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น หรือช่วยกันวิเคราะห์หาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียน พฤติกรรมที่ต้องการเห็นในโรงเรียน เช่น นักเรียนขยันศึกษาเล่าเรียน นักเรียนเดินแถวเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

2.2) รวบรวมและจัดกลุ่มความคิดเห็นให้เป็นเรื่อง ๆ แล้วสรุปความเข้าใจของที่ประชุมให้ตรงกัน

2.3) ค้นหาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมายที่ต้องการเสริมสร้าง โดยใช้ข้อมูลความคิดเห็นของที่ประชุม (ตามข้อ 2.1 และ ข้อ 2.2) ขอให้ที่ประชุมร่วมกันค้นหาวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหาที่อยากแก้ หรือพฤติกรรมที่จะใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ สิ่งที่อยากเห็น อยากทำ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อการเรียน เชื่อฟังผู้ปกครอง เป็นต้น

2.4) จัดกลุ่ม “พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมาย” ให้เป็นเรื่องๆ โดยรวบรวมรายการที่เกี่ยวข้องกับการมีวินัยที่ได้จากการระดมสมอง แล้วนำมาจัดกลุ่ม เลือกกลุ่มที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน กรณีมีคำศัพท์แตกต่างกันหลากหลายควรหารือในที่ประชุม และให้เลือกใช้คำศัพท์ที่มีความเข้าใจตรงกัน ไม่ต้องตีความ

2.5) จัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมาย โดยให้ที่ประชุมร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมายที่ต้องการทำก่อนหลัง

2.6) กำหนดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมายให้เป็นที่ทราบทั่วกัน กล่าวคือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยในด้านการแสดงความเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดระเบียบแถว ที่ทุกคนในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยการคิดวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้น เป็นพฤติกรรมที่เสริมสร้างให้เกิดวินัยที่ดีของโรงเรียน และสามารถใช้เป็นหลักในการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ของโรงเรียนได้

2.7) กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย โดยนำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมายมาวิเคราะห์และจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ข้อปฏิบัติของครู ผู้บริหาร และนักเรียน เป็นต้น ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม พฤติกรรมบ่งชี้แต่ละข้อ จะใช้เป็นตัวชี้วัดแสดงความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในโรงเรียน หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้น มากน้อย ระดับไหน อย่างไร โรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ โดยมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในกลุ่มเป้าหมายใดจำนวนเท่าไร และเป้าหมายเชิงคุณภาพโดยมุ่งให้กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นต้น

2.8) กำหนดนโยบายและ/หรือข้อตกลงร่วมกัน โดยนำเสนอผลการประชุมระดมสมองในส่วนของวินัยเป้าหมาย และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนที่เข้าประชุมมีความเข้าใจตรงกัน และร่วมกันกำหนดเป็นนโยบาย/ข้อตกลงว่าจะนำมาปฏิบัติด้วยกัน โดยอาจนำเสนอในรูปของตาราง ตัวอย่างดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 พฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติของวินัยเป้าหมาย จำแนกตามกลุ่ม

วินัยเป้าหมาย	**พฤติกรรมบ่งชี้/ข้อปฏิบัติ (จำแนกตามกลุ่ม)**		
	ผู้บริหาร	**ครู**	**นักเรียน**
ความรับผิดชอบ	- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ ฯลฯ	สอนให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตนเอง ฯลฯ	รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ
การแสดงความเคารพ	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการแสดงความเคารพ ฯลฯ	สอนให้นักเรียนแสดงความเคารพครูในโอกาสต่าง ๆ ฯลฯ	แสดงความเคารพครูในโอกาสต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เหมาะสม ฯลฯ

2.9) การวางแผนดำเนินการเสริมสร้างวินัยนักเรียน ใน 3 แนวทาง คือ

(1) การบูรณาการ (Integrated) เข้ากับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

ทุกกิจกรรมของการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องทำเป็น “กระบวนการ” (Process) จึงจะได้ผลเต็มที่ แนวทางในการดำเนินการมีดังนี้

- ประชุมครูทั้งโรงเรียน เพื่อรับทราบ “นโยบายการสร้างวินัยเป้าหมาย/อัตลักษณ์ของโรงเรียน” โดยการบูรณาการ (Integrated) เข้าไปกับรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งใช้การเรียนการสอนแบบมุ่งประสบการณ์ (Learning by Doing) โดยคุณครูเป็นผู้นำ และทำตนเป็นตัวอย่างของการวางแผน การทำงาน การประเมินผล การแก้ปัญหา พัฒนางานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วม (Active Participation) ในทุกขั้นตอน

- บุคลากรในโรงเรียนทุกภาคส่วน “ต้องก้าวไปในทิศทางเดียวกันทั้งสิ้น” การฝึกฝน “วินัยเป้าหมาย” จึงจะได้ผล เพราะ “ความประพฤติของคน ๆ หนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อคนอื่น ๆ ในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

- ผู้บริหาร และคณะครูต้องมีการประเมินร่วมกันตามความเป็นจริงที่เรียกว่า “Joint assessment of the actual situation” บ่อย ๆ อย่างช้าที่สุดไม่เกิน 1 เดือน ต่อ 1 ครั้ง เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาการ และการฝึกฝนวินัยเป้าหมาย/อัตลักษณ์ของโรงเรียน

หลักวิชาการที่จะต้องยึดถือไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ (The criteria for positive discipline) มีดังนี้

- ต้องรู้ว่า “มีความคิดอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมเสมอ” ความคิดนี้ “อยู่ในใจและส่งผลให้เกิดการกระทำทางกาย” คุณครูต้องมั่นใจตนเองว่าตัวครูนั้น “มีวิจารณญาณ (Critical Thinking)" มีความเมตตา และมีความหนักแน่นในเวลาเดียวกัน (kind and firm at the same time) กับความเชื่อที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม (the belief behind the behavior) นั้น ๆ

- ยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual respect) โดยผู้ใหญ่ทำตัวเป็นแบบอย่าง จริงใจ เมตตา และมั่นคง เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ อันส่อแสดงถึงความต้องการของเด็ก

- ต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึก “มีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของ และเห็นความสำคัญ (sense of belonging and significance) เมื่อใดที่เด็กมีความรู้สึกเช่นนี้ เมื่อนั้น “เขาจะถนอมรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม ประดุจของ ๆ เขาเอง”

- คุณครูและผู้ใหญ่ต้องเป็นแม่แบบ “แสดงให้เห็น” ในการใช้วินัยเป้าหมาย/อัตลักษณ์ของโรงเรียนควบคุมตนเอง ไม่ใช่มุ่งไปที่การควบคุมพฤติกรรมของเด็ก และเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม “คุณครูจะสามารถเปลี่ยน” ความคิดผิด และความเข้าใจที่ผิดให้ถูกต้องเหมาะสมได้” พฤติกรรมของเขาก็จะถูกเปลี่ยนไปเอง

- ในความพยายามของคุณครู ที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กนั้น ใช้หลักการ “ให้กำลังใจ แทนการลงโทษ Encouragement instead of punishment” เพราะการให้กำลังใจนั้นไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความสำเร็จเท่านั้น แต่มันเพิ่มขีดความมั่นใจในตนเองไปอีกนาน

การบูรณาการเสริมสร้างวินัยเข้ากับรายวิชาต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นั้น ครูผู้สอนควรปฏิบัติ ดังนี้

- ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยเป้าหมายให้ชัดเจน

- พิจารณาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมายซึ่งเกิดจากการประชุมพิจารณาโดยทุกส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว เพื่อนำมาเป็นพฤติกรรมด้านวินัยที่จะต้องบูรณาการเข้ากับรายวิชาที่สอน

- วิเคราะห์สาระการเรียนรู้และเนื้อหาในรายวิชาที่สอน ว่ามีเนื้อหาใดตลอดภาคเรียนหรือตลอดปีที่สามารถบูรณาการการเสริมสร้างวินัยในด้านดังกล่าวลงไปในการเรียนการสอนได้

- พิจารณาว่ามีพฤติกรรมใดที่ควรสอดแทรกในระหว่างการสอนในชั้นเรียนนอกเหนือไปจากการบูรณาการการเข้ากับเนื้อหารายวิชาที่สอนได้อีกบ้าง เช่น การส่งงานให้ตรงตามเวลาที่กำหนด การรับผิดชอบทำความสะอาดชั้นเรียนท้ายชั่วโมงเรียน เป็นต้น

- วางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยสอดแทรกพฤติกรรมที่เกี่ยวกับวินัยเป้าหมายที่ต้องการเสริมสร้างให้แก่ผู้เรียนเข้าไปในเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน โดยพิจารณาสื่อที่เหมาะสมและการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับพฤติกรรมเหล่านั้น

- ลงมือสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้

- วัดและประเมินผลพฤติกรรมทางด้านวินัยของผู้เรียน

(2) การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยนักเรียน เช่น

- โครงงานเสริมสร้างวินัย

- กิจกรรมที่สอดแทรกในชีวิตประจำวัน ฯลฯ

การจัดทำโครงงานเสริมสร้างวินัย เป็นโครงงานเชิงรุกที่เน้นให้เด็กคิด เด็กเลือก เด็กทำเด็กนำเสนอ ในรูปแบบของโครงงานกลุ่มด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ถึงการมีวินัยเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลงและกฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ครอบครัว และสังคม โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยเป้าหมายผ่านกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นระบบขยายการมีส่วนร่วมไปยังบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนและชุมชน

การจัดทำโครงงานเสริมสร้างวินัย (Discipline Project) จะแบ่งกลุ่มตามความสนใจโครงงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืออาจแบ่งตามระดับชั้นเรียน แล้วจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือประชุมอภิปรายหารือ หรือประชุมระดมสมอง โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- วิเคราะห์ปัญหา หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งกลุ่มต้องการให้โรงเรียนมีการแก้ไข โดยตั้งคำถามให้ทุกคนคิดวิเคราะห์ เช่น พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ การแสดงความเคารพที่อยากปรับปรุงมีอะไรบ้าง หรือมีอะไรที่ยังไม่ได้ทำ เป็นต้น

- ควรจัดลำดับปัญหาที่สำคัญด่วนที่สุด ที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าควรรีบแก้ไขเลือกมา 1 ปัญหา ตามความเห็นของที่ประชุม

- หาสาเหตุของปัญหา โดยนำปัญหาที่คัดเลือกแล้ว มาระดมสมองหาสาเหตุของปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุปัจจัยภายในและ/หรือปัจจัยภายนอกอย่างไรบ้าง อาจใช้การอภิปรายหาเหตุผล นำข้อมูลสถิติ ข้อเด่น ข้อด้อย ความเป็นไปได้ ความเร่งด่วนมาพิจารณาประกอบ เพื่อหาข้อยุติในการตัดสินใจเลือกเป็นประเด็นปัญหาที่อยากแก้ไขมากที่สุด

- กำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหานั้น ๆ โดยนำปัญหาที่คัดเลือกมากำหนดเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นักเรียนชั้นไหน จำนวนเท่าไร ฯลฯ เป็นต้น และกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึง พฤติกรรมอะไรที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างไร

- กำหนดชื่อโครงงาน ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และควรสะท้อนกิจกรรม และกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น “โครงงานเสริมสร้างวินัยในตนเอง” “โครงงานแถวดีมีวินัย” เป็นต้น

- กำหนดวิธีแก้ไขปัญหา หรือ วิธีดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น จะมีแผนอย่างไร คำถาม : วิธีการแก้ไขแต่ละสาเหตุ ทำอย่างไรบ้าง

- วิเคราะห์และกำหนดหลักธรรม/พระราชดำรัส/พระราชดำริ/คำสอน ที่ใช้เป็นหลักคิดในการดำเนินโครงงาน โครงงานแต่ละโครงงานสามารถมีตัวบ่งชี้หลายข้อเป็นหลักคิดในการปฏิบัติโครงงานได้

- การเชื่อมโยงไปสู่วินัยเป้าหมายของโรงเรียน โดยที่ประชุมพิจารณาว่าจะเชื่อมโยงไปสู่วินัยเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างไร ซึ่งโครงงานแต่ละโครงงานสามารถเชื่อมโยงไปสู่วินัยเป้าหมายได้หลายข้อ โดยพิจารณาถึงกระบวนการในการปฏิบัติโครงงานและวินัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้น

- กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล โดยกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดหรือประเมินผลว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไร ไปมากน้อยเพียงไรในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

- จัดทำร่างเอกสารโครงงานเสริมสร้างวินัยโดยรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วจัดทำเป็นเอกสาร ร่างโครงงานเพื่อนำไปทดลองปฏิบัติสักระยะหนึ่ง แล้วจึงปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนก่อนนำไปใช้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากโครงงานเสริมสร้างวินัยเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้พัฒนาทักษะการคิด และการปฏิบัติงานกลุ่มของนักเรียน จึงควรจัดทำโครงงานฉบับร่าง แล้วนำไปทดลองใช้ก่อนสักระยะ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ แล้วปรับปรุงแผนเป็นระยะ ๆ จนกลุ่มคิดว่าสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ผลตรงตามความต้องการได้แล้ว

- จัดทำรายงานโครงงานเสริมสร้างวินัย โดยนำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการทดลองทุกขั้นตอน มาเรียบเรียงให้อ่านเข้าใจง่าย อาจใช้รูปแบบการเขียนโครงงานเสริม สร้างวินัย หรือรูปแบบตามความเหมาะสมของโรงเรียน กรณีมีข้อคิดเห็น ข้อทักท้วง ของผู้บริหาร และคณะทำงานควรร่วมกันชี้แจงและ/หรือพิจารณาปรับปรุง แก้ไขแผนโครงงานให้แล้วเสร็จ และ เผยแพร่ใช้เป็นโครงงานจริงต่อไป โครงงานเสริมสร้างวินัย ประกอบด้วย

* ชื่อโครงงาน
* ความสำคัญของปัญหา
* วัตถุประสงค์
* กลุ่มเป้าหมาย
* แผนการดำเนินโครงงาน
* แนวคิด / นวัตกรรมที่นำมาใช้
* ความเชื่อมโยงสู่วินัยเป้าหมาย
* วิธีการวัดและประเมินผล
* ผู้รับผิดชอบโครงงาน

(3) การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการเสริมสร้างวินัยให้กับนักเรียน ส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อการมีวินัย ซึ่งเป็นบรรยากาศ ทั้งทางกายภาพและจิตใจของบุคลากรในโรงเรียน เช่น

- ปลูกต้นไม้ในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกสงบ มีความสุข
- สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เต็มไปด้วยความรักความเมตตาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- ทุกคนในโรงเรียนให้เกียรติ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือมือคติ หรือมีการข่มเหงรังแกกัน
- กิจกรรมส่วนใหญ่ในโรงเรียนเน้นความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

แนวทางการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเสริมสร้างวินัย อาจทำ ได้โดยการทำโครงการ/โครงงานสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน โครงการจัดทำป้ายสัญลักษณ์ที่ เตือนให้นักเรียนรักษาวินัย/มีความรับผิดชอบ/ต่อต่อเวลา ฯลฯ จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน เห็นคุณค่าของการมีวินัย เป็นต้น

3) ขั้นที่ 3 การร่วมกันลงมือปฏิบัติ

การร่วมกันลงมือปฏิบัติ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) ลงมือปฏิบัติด้วยกันตามแผนปฏิบัติงาน ในทุกกิจกรรมนักเรียนจะได้เรียนรู้จากการลงมือทำ โดยการสังเกต คิดพิจารณาปรับปรุงกิจกรรมให้นำไปสู่ความสำเร็จ ประการสำคัญ ได้เรียนรู้หลักสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยในการรวมกลุ่มของ คือ ความเป็นกัลยาณมิตร ทุกคนในกลุ่มจะทำงาน จากการร่วมกันทำงานเป็นทีมทำงานที่ดีด้วยกัน นักเรียนให้ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีความสุข อย่างสนุกสนานร่วมกับเพื่อนๆ ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

3.2) เมื่อจบแต่ละกิจกรรมย่อยให้ทำ AAR (After Action Review) เป็นการพูดคุยกัน เพื่อ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ขั้นที่ 4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ

ในการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ควรมีคณะทำงานทำหน้าที่นิเทศติดตามให้คำปรึกษาหารือ รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน และให้ความช่วยเหลือแนะนำสิ่งที่จำเป็นอย่างมีกัลยาณมิตร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามขั้นตอน เป้าหมาย และกำหนดเวลาที่คาดหวังไว้ ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งก่อนและหลังการทำงานเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น โดยพิจารณาตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ในกิจกรรม/โครงการ เช่น ร้อยละของจำนวนนักเรียน ที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เป็นต้น

4.1) การนิเทศ

ในส่วนของการนิเทศควรเป็นในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ

(1) ให้ใจ คือ การสร้างศรัทธาในการพัฒนา โดยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนครู และผู้บริหาร สร้างความเข้าใจในเป้าหมาย กระบวนการเสริมสร้างวินัย และแสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่ จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

(2) ร่วมใจ คือ เน้นให้เกิดความร่วมมือ

(3) ตั้งใจ คือ ให้ทุกคนมีความแน่วแน่ที่จะช่วยกันเสริมสร้างวินัยนักเรียน

(4) เปิดใจ คือ ให้ทุกคนพร้อมยอมรับผลของการประเมินการดำเนินงานเสริมสร้างวินัย นักเรียน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4.2) การติดตามประเมินผล โดยจัดให้มีการประเมินผล/สัมภาษณ์ผลการปฏิบัติงานเสริมสร้าง วินัยนักเรียนตามกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาการเสริมสร้างวินัยนักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) การทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา โดยการนำผลจากการนิเทศติดตาม ประเมินมาใช้ ในการปรับปรุงพัฒนาดำเนินการเสริมสร้างวินัยนักเรียน ทั้งในระหว่างการดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของการเสริมสร้างวินัยนักเรียน

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและติดตามผล

(3) การจัดประชุมเพื่อสะท้อนผลจากการดำเนินการเสริมสร้างวินัยนักเรียน ประเมินและวิเคราะห์ถึงปัญหา สาเหตุ จุดอ่อน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล จะช่วยให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น การประเมินผลควรทำ 2 ระดับ ได้แก่ การประเมินผลในระดับกิจกรรม/โครงการ

เสริมสร้างวินัย และการประเมินผลภาพรวมของโรงเรียน ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัยต่าง ๆ จะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในภาพรวมของโรงเรียน ดังนั้นการเลือกใช้ตัวบ่งชี้จึงมีความสำคัญ และมีผลต่อการแสดงผลความสำเร็จแตกต่างกัน ตัวชี้วัด หมายถึง คุณลักษณะของความประพฤติ พฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือประเมิน ควรใช้คำที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ต้องตีความ และระบุ การประเมินเชิงปริมาณ และ/หรือเชิงคุณภาพ เช่น

(1) ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ จำนวนนักเรียนที่มีความรับผิดชอบในการเรียนเพิ่มมากขึ้น

(2) ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ นักเรียนสร้างสรรค์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหลากหลาย

การประเมินผลในระดับกิจกรรม โครงการเสริมสร้างวินัย ตัวบ่งชี้ที่ใช้ใน การประเมินผลกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัย อาจแบ่งออกตามช่วงเวลาของแผน

(1) การเริ่มกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัย อาจใช้ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการเตรียมความพร้อม และกิจกรรมที่ปฏิบัติงานขั้นต้น เช่น

- มีการประชุมสร้างความเข้าใจ
- มีการแต่งตั้งคณะทำงาน
- ร้อยละของผู้สนใจเข้าร่วมประชุมฟังคำชี้แจง ฯลฯ เป็นต้น

(2) ช่วงระยะกลางแผนของกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัย อาจใช้ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินผลการทำกิจกรรม/โครงการ ในช่วงครึ่งแผนได้ผลอย่างไร เพื่อใช้ในการปรับปรุงแผน ปฏิบัติงาน เช่น

- ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่ปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนดไว้
- ร้อยละของครูที่บูรณาการเสริมสร้างวินัยในการจัดการเรียนการสอน
- ร้อยละของผู้สนใจเข้าร่วมทำกิจกรรม/โครงการ
- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่เป็นไปตามแผน ฯลฯ เป็นต้น

(3) เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัย ควรใช้ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินผลสำเร็จของโครงงานเสริมสร้างวินัย เช่น

- ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่บรรลุเป้าหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- ร้อยละของผู้สนใจเข้าร่วมทำกิจกรรม/โครงการตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (ที่กำหนดไว้ในกิจกรรม/โครงการ) เพิ่มขึ้น
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (ที่กำหนดไว้ในกิจกรรม/โครงการ) ลดน้อยลง เป็นต้น

การประเมินผลภาพรวมของโรงเรียน โรงเรียนแต่ละแห่งจะมีการจัดทำกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัยหลายเรื่องมากมายบางโรงเรียนมีกิจกรรม/โครงการแบ่งตามจำนวนห้องเรียน ชั้นเรียน ชมรม กลุ่มสนใจ เป็นต้น เมื่อประเมินผลระดับ กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัยแล้ว ให้นำ ผลมา

ใช้ประเมินผลภาพรวมของโรงเรียน โดยนำวินัยเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้มาใช้เป็น เป้าหมายในการประเมินผล แล้วนำวินัยเป้าหมายที่ระบุพฤติกรรมบ่งชี้ มาเป็นหลักในการพิจารณา ประกอบ แล้วจึงกำหนดตัวบ่งชี้ภาพรวม เช่น

(1) วินัยเป้าหมาย : ความรับผิดชอบ

(2) วินัยอัตลักษณ์ของผู้บริหาร : ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก

(3) ตัวบ่งชี้ : พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเพิ่มขึ้น

(4) ตัวบ่งชี้ภาพรวม จะใช้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาวินัยทั้งโรงเรียน โดยพิจารณาจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตัวชี้วัดภาพรวมที่สำคัญ เช่น

- มีกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาวินัยเป้าหมายทั้งโรงเรียน
- มีกลไกคณะทำงานและใช้กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัยเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียน
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในโรงเรียนเพิ่มขึ้น
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโรงเรียนลดลง
- เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวินัยในโรงเรียนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน
- มีองค์ความรู้/นวัตกรรมการเสริมสร้างวินัย และมีการบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- เป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนอื่น ๆ

นอกจากนี้ อาจเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ความสำเร็จภาพรวมเพิ่มอีกได้ ตามสถานการณ์จริงและความต้องการของโรงเรียน เช่น

- มีการขยายเครือข่ายโรงเรียนวินัย
- มีภาคีความร่วมมือในการพัฒนาวินัยนักเรียนในกลุ่มโรงเรียน และ/หรือชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนอื่น ๆ ในภูมิภาค
- มีกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวินัยกระจายอยู่ในทุกกลุ่มเป้าหมายของโรงเรียน
- ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการการมีวินัย
- ครูเป็นต้นแบบที่ดีงามของนักเรียน
- นักเรียนในโรงเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการมีวินัยชัดเจน เป็นรูปธรรม สม่ำเสมอ
- พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนลดลง
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น

ผลลัพธ์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ การมีกระบวนการเสริมสร้างวินัยในโรงเรียน มีกิจกรรม / โครงการเสริมสร้างวินัย มีกิจกรรมส่งเสริมความมีวินัยเป็นเครื่องมือให้ทุกคนในโรงเรียนได้ร่วมกันสร้างสรรค์คุณงามความดีเป็นเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จแล้ว โรงเรียนยังได้รับประโยชน์มากมาย เช่น

(1) ครูจะมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และเห็นคุณค่าของอาชีพครู มีศักยภาพในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวินัยนักเรียน ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับทั่วกัน

(2) นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิด มีความรับผิดชอบ รู้จักแสดงความเคารพที่ถูกต้อง เหมาะสม และการมีระเบียบวินัยในการเข้าแถว เดินแถว มีทักษะในการดำเนินชีวิต พึ่งตนเองได้ และช่วยเหลือสังคมได้

(3) พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

(4) นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น และผลการสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

(5) นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวินัยนักเรียน ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ ในการนำไปต่อยอดขยายผลเชิงวิชาการให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น

(6) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สังคม ชุมชน ประชาชนจะให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวินัยร่วมกัน เพื่อความสุขของประเทศ อนึ่ง เมื่อโรงเรียนได้ พัฒนาเป็นโรงเรียนที่มีวินัยแล้ว นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายแล้ว ยังเป็นการถวายความจงรัก ภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อีกด้วย

จากแนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนที่ได้กล่าวมากข้างต้น จะเห็นว่ามีหลายแนวทาง มี ทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจ การให้คำแนะนำ การเป็นแบบอย่าง การจัดโครงการ/กิจกรรม ตลอดจนการดำเนินการเป็นขั้นตอนโดยใช้กระบวนการร่วม ตั้งแต่ศึกษาปัญหา หาแนวทาง ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ และสรุป นิเทศ ประเมินติดตามผล ซึ่งแนวทางใดจะนำไปใช้หรือปรับใช้เพื่อให้ นักเรียนมีวินัยตามเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ได้อย่างไรนั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความสอดคล้อง และบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2562) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ หมายถึง คำว่า “Model” การยกร่างรูปแบบให้ตรงหรือสอดคล้องกับความเหมาะสมกับความหมายของคำว่า “Model” มักจะมีความหมายสำคัญ ๆ อยู่ 3 ความหมาย ได้แก่

ความหมายที่ 1 “Model” หมายถึง แผนภาพคล้ายหรือภาพสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง ความหมายของ “Model” หรือรูปแบบเป็นความหมายซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป

ความหมายที่ 2 “Model” หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ของแบบแผนความสัมพันธ์ ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อเรียกว่า “Mathematical model”

ความหมายที่ 3 “Model” หมายถึง แผนที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใด สิ่งหนึ่ง “Model” ในความหมายนี้ บางที่เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คำว่า “ Teaching Model” (รูปแบบการสอน) “Administration Model” (รูปแบบการบริหาร) “Evaluation Model” (รูปแบบการประเมิน) เป็นต้น จากความหมายของ “รูปแบบ” ซึ่งจากคำว่า “Model”ทั้ง 3 ความหมายนั้นก็จะเห็นว่าการพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาที่เรียกว่า รูปแบบการบริหารก็จะมีความหมายตรงกับความหมายทั้ง 3 นั่นเอง

อุไร ปัญญาสิทธิ์ (2561) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ หมายถึง หมายถึง กรอบแนวคิดหรือวิธีการในการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่มีการจัดวางแบบแผน มีคำบรรยาย หรือแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญของเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการคำเนินงานให้สามารบรรลุตามวัตถุประสงค์

รักษิต สุทธิพงษ์ (2556) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ หมายถึง การแสดงภาพตัวอย่างของชุดปรากฏการณ์ที่มีลักษณะการดำเนินงานอย่างง่าย หรือเป็นภาพแบบจำลองย่อส่วนของปรากฏการณ์ที่มีโครงสร้างมีลักษณะการดำเนินงานคล้ายสภาพจริง แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง (ศิลปะ) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเป็ด รูปแบบวัด

ชมแข พงษ์เจริญ (2555) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ลักษณะ เชิงกายภาพและเชิงคุณ ลักษณะ ซึ่งเป็นตัวแทนของความเป็นจริงอย่างง่าย หรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้ความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน มีความเป็นเหตุเป็นผลโดยใช้ข้อมูลฐาน คติมาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างทฤษฎีใหม่

ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง (2551) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งได้จัดไว้อย่างเป็นระบบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ อันประกอบไปด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนรู้ รวมถึงวิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนรู้นั้น เป็นไปตาม

ทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือมากที่สุด ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับแล้วว่ามีประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นแบบแผนในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์เฉพาะ ของรูปแบบนั้น ๆ ได้

สรุปว่าความหมายของรูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดด้านหลักการ มีวิธีการดำเนินงาน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ มีองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง มีจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กัน และสามารถปฏิบัติงานตามรูปแบบนั้นได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประเภทของรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2562) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบ หมายถึง ทฤษฎีการบริหาร จัดการศึกษา อาจแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆตามขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ของถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา จึงอาจแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสามารถดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบ่งกลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การพัฒนารูปแบบการเพิ่มเติมประสิทธิผลการเรียนรู้กลุ่มสาระภาษาไทย หรือกลุ่มสาระอื่น ๆ

2) รูปแบบการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน อาจทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้หลายลักษณะโดยจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การยกย่องให้ขวัญและกำลังใจการสร้างจิตสำนึกความรักในองค์กรเหล่านี้

3) รูปแบบเทคนิคการบริหารงบประมาณ หมายถึง การพัฒนาระบบการติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดหางบประมาณเพิ่มเติมในลักษณะเป็นเงินรายได้ของโรงเรียนจากกิจกรรมต่าง ๆ หรือโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการทอดผ้าป่า หรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของโรงเรียน

4) รูปแบบเทคนิคการจัดการอาคารสถานที่ งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรหรือแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบ หมายถึง การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษารูปแบบมีหลายประเภททั้งในเชิงกายภาพที่เป็นรูปธรรมและเชิงแนวคิด ที่เป็นนามธรรม สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้

ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

เสรี แสงอุทัย (2560 อ้างถึงใน Keeves, ค.ศ.1988) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบ หมายถึง การจำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปธรรม เพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูดและการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสมการหรือสูตรทางคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภายาแล้ว รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านจิตวิทยาและทางด้านการศึกษา

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลแลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใด ๆ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์วิถีเส้นทางจะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ดี รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านการศึกษา

ปิยะนารถ สิงห์ชู (2555) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

Smith and others (ค.ศ.1980 อ้างถึงใน รักษิต สุทธิพงษ์, 2556) กล่าวว่าประเภทของรูปแบบ หมายถึง การจำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การท ดล องทางเคมีใน ห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองเครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณ ภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น Keeves (1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

(1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำ ที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิดอัตราการย้ายเข้าอัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียน ที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

(2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้ เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจน แน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบแต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้กับการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

(3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบัน มีแนวโน้มว่าจะ

นำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผล ทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

(4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงขอความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการ เส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1) รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ ย้อนกลับ 2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้ง ตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สรุปว่าประเภทของรูปแบบ หมายถึง การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งการเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นในแต่ละสาขามีประเภท ของรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสามารถดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) รูปแบบการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนอาจทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

3) รูปแบบเทคนิคการบริหารงบประมาณ หมายถึง การพัฒนาระบบการติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

4) รูปแบบเทคนิคการจัดการอาคารสถานที่ งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ประเภทนี้ ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง

2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง

3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง

4) โครงสร้างระบบ บริหารของการศึกษาต่อเนื่อง

5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง

6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง

7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง

8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง

9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา

2) หลักสูตร

3). การจัดการเรียนรู้

4) การประเมินผลการเรียนรู้

5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา

6) การบริหารและการจัดการศึกษา

7) กลุ่มเป้าหมาย

8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง การพัฒนารูปแบบการพัฒนา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา

2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ

3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของคณบดีซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการ

4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน เสรี แสงอุทัย, 2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง การสังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบ ของรูปแบบ ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อม (Environment)

2) เทคโนโลยี (Technology)

3) โครงสร้าง (Structure)

4) กระบวนการจัดการ (Management Process)

5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง ส่วนประกอบของชุดข้อมูล หรือกระบวนการดำเนินงานที่มีปัจจัยและตัวแปรเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ตอนต้นจนจบกระบวนการ แสดงถึง การดำเนินงานของรูปแบบ มีหน้าที่และความสำคัญแตกต่างกันไป หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไป รูปแบบอาจทำงานได้ไม่สมบูรณ์และไม่มีประสิทธิภาพ เช่น 1) ปรัชญาและหลักการ 2) กลุ่มเป้าหมาย 3) จุดมุ่งหมาย 4) โครงสร้างระบบ 5) หลักสูตรการเรียนการสอน 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ 8) การติดตามและประเมินผล

4. การตรวจสอบรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2562) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง หลังจาก การยกร่างรูปแบบการบริหาร (งานใดงานหนึ่ง) แล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบการบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ ไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารดังกล่าว เป็นการตรวจสอบความสอดคล้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยประเมินว่ารูปแบบที่จัดทำขึ้น องค์ประกอบแต่ละส่วน มีความสัมพันธ์สอดรับกันหรือเป็นเหตุผลเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ ซึ่งกระทำได้โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหาร ให้ผู้เชี่ยวชาญทำแบบประเมินหรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะ ตามประเด็นต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้อง และความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ ดังกล่าวนั้นต่อไป

เสรี แสงอุทัย (2560) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง การพิจารณา ในประเด็นของความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่จะนำมาใช้

รักษิต สุทธิพงษ์ (2556 อ้างถึงใน อุทมพร จามรมาน, 2541) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง การสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้น ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งใช้วิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative analysis) และเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) โดยการตรวจสอบรูปแบบ จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐาน เชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติซึ่งการตรวจสอบรูปแบบตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่างคือ

1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง หรือเหตุผลระหว่างตัวแปร

2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ (Across Time, Samples, sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปตอบ 2 ข้อ คือ

2.1) การสร้างรูปแบบใหม่

2.2) การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

รูปแบบที่สร้างขึ้นควรมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบ จะนำไปสู่การยอมรับ หรือปฏิเสธรูปแบบนั้น สามารถทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน คณะกรรมการร่วมพิจารณามาตรฐาน การประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ได้นำเสนอมาตรฐานการประเมินผลของงานประเมินไว้ 4 หมวด (Madaus, Scriven and Stafflebeam, 1983) ดังนี้

1.1) มาตรฐานความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4) มาตรฐานด้านความถูกต้องเหมาะสม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2) การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเห็นว่าการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมากเกินไป บางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าได้ตัวเลข แล้วสรุปจึงเสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1) การประเมินไม่เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอ้างอิงเป้าหมายหรือการรองรับการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินแบบอิงการตัดสินใจ แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2.2) รูปแบบการประเมินเฉพาะทาง (Specialization) โดยพัฒนามาจากการณ์วิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย

เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องมือวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาในระดับสูงมาก ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขาที่ผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ เท่านั้น จึงจะเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

2.3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาจะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่นำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

เสรี แสงอุทัย (2560) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง การพิจารณาในประเด็นของความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่จะนำมาใช้

สรุปว่า การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง การพิจารณาถึงความเหมาะสม (Propriety Standard) และความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) ของรูปแบบที่จะนำไปใช้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของคณะกรรมการร่วมพิจารณามาตรฐานการประเมินผลทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนของการตรวจสอบรูปแบบโดยให้ผู้ทรงคุณ วุฒิได้เป็นผู้ประเมิน และให้ข้อเสนอแนะเพราะการตรวจสอบรูปแบบต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงจะทำงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

5. การพัฒนารูปแบบ

จิติมา วรรณศรี (2563) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การนำเสนอความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนาสู่โรงเรียนแห่งนวัตกรรมและองค์กรแห่งการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จึงมีปัจจัยสำคัญหลายประการ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้ส่วนบุคคลจากการปฏิบัติและการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยแรกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับ

2) ส่งเสริมการคิดริเริ่ม คิดแตกต่าง คิดสิ่งใหม่ หาวิธีการใหม่

3) มีสิ่งกระตุ้นจูงใจ ให้รางวัลกับความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมใหม่

4) พัฒนาบุคลากรด้านการคิดเชิงระบบการคิดที่ยืดหยุ่นหลาดหลาย

5) ให้อิสระและโอกาสแก่บุคลากรในการคิด กล้าเสี่ยง ทดลองสิ่งใหม่และเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ

รัตนะ บัวสนธ์ (2562) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การนำเสนอความหมายของการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เป็นไปตามลำดับขั้น ต่อไปนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาเรื่องนั้น ๆ เช่น งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจการนักเรียน และความสัมพันธ์ในชุมชน เป็นต้น

2) ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบสร้าง และประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแก้ไขปัญหาในภารกิจใด ๆ ของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 แล้วจะนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง ตัดสินใจเลือกแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ

3) ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการบริหาร จัดการศึกษาไปทดลองใช้หรือแก้ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าว ซึ่งขั้นตอนการทดลองใช้นี้ ก็จะประกอบด้วยกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาหรือกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ตามลำดับ โดยอาจประกอบด้วย การประชุมปรึกษา การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ การติดตามงาน และการปรับปรุงกิจกรรมเป็นระยะ ๆ การดำเนินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษานั่นคือ ในขั้นตอนนี้ควรเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

4) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เมื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาครบตามขั้นตอนกิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ก็จะเป็นการสรุปผลภาพรวมทั้งหมดของการทดลองใช้รูปแบบที่ผ่านมา สามารถแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานในภารกิจการบริหารจัดการศึกษานั้น ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

เสรี แสงอุทัย (2560) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การกระทำกิจกรรม หรือเหตุการณ์ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น

รักษิต สุทธิพงษ์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การนำเสนอความหมายของการพัฒนารูปแบบว่า การสร้างหรือการปรับปรุงสภาพของสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ หรือผู้มีส่วนได้เสียกับผลิตภัณฑ์ ที่ได้รับการพัฒนา โดยผ่านกระบวนการพัฒนารูปแบบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

2) การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์

3) การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์

4) การประเมินผลการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์

สรุปว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างหรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีลักษณะที่ดีขึ้นตรงตามความประสงค์ของผู้ใช้โดยผ่านกระบวนการพัฒนารูปแบบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาเรื่องนั้น ๆ

2) ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบสร้าง และประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแก้ไขปัญหาในภารกิจใด ๆ ของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 แล้ว

3) ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการบริหาร จัดการศึกษาไปทดลองใช้หรือแก้ปัญหาบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าว

4) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เมื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาครบตามขั้นตอนกิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ก็จะเป็นการสรุปผลภาพรวมทั้งหมดของการทดลองใช้รูปแบบที่ผ่านมา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือ

1. ความหมายของคู่มือ

ความหมายของคู่มือจัดการเรียนรู้ หรือคู่มือการจัดการเรียนการสอนสามารถอธิบายเทียบเคียงกับคำว่าคู่มือและคู่มือการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของผู้รู้ที่น่าสนใจ ดังนี้

อนุชิต เชิงจำเนียร (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของคู่มือว่าเป็นหนังสือ ที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันมากที่สุด และทำให้นักเรียนนักศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะที่ใกล้เคียงกัน

เสถียร คามีศักดิ์ (2551) นิยามว่าคู่มือการปฏิบัติงานหมายถึงเอกสารที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ที่กำหนดภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Description) มีการอธิบายงานที่ปฏิบัติ ประวัติความเป็นมา มีแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติ กำหนดตัวชี้วัด การประเมินผล ซึ่งแต่ละบท เรื่องหรือหัวข้อ ต้องมีความคิดหลัก วัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์ มีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาสาระแต่ละเรื่อง มีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หนังสือเวียน มติต่าง ๆ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์ และวิชาการ เทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานและต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคู่มือ เป็นหนังสือที่ใช้ควบคู่ ไปกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นหนังสือที่ใช้แนวทางปฏิบัติให้กับผู้ใช้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ส่วนคู่มือครูนั้น เป็นหนังสือให้แนวทางและแนะนำเกี่ยวกับสาระ วิธีการกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และแหล่งข้อมูล แหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักจะใช้ควบคู่กับหนังสือเรียน เป็นหนังสือที่ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง

วิพุธ อ่องสกุล และคณะ (2552) จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาชุมชนได้อธิบายว่า คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หน่วยราชการมีการจัดกระบวนการปฏิบัติงาน

การให้บริการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยสามารถนำเสนอเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ (2555) อธิบายเกี่ยวกับคู่มือในการจัดการเรียนการสอนไว้น่าสนใจว่า คู่มือเป็นเอกสารหรือหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ครูใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถสอนให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรหรือใช้เป็นคู่มือของครูในการใช้หนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง

พิเศษ ปั้นรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีคำอธิบายงานที่ปฏิบัติ ประวัติความเป็นมา มีแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด/การประเมินผล แต่ละบท/เรื่อง/หัวข้อต้องมีหลักความคิด วัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระที่มีความสมบูรณ์ เนื้อหาในแต่ละเรื่อง มีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หนังสือเวียน มติต่าง ๆ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ ต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ว่า หมายถึงสมุดหรือหนังสือที่แต่งขึ้นเพื่อใช้ประกอบ หรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

กฤษดา บุญหมื่น (2561) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึงเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วน ๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำกำหนดไว้

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึงเอกสารแสดงเส้นทางการปฏิบัติงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ มีกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวทางแก้ปัญหามีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานบทวิเคราะห์วิจารณ์ ยกตัวอย่างในกรณีศึกษาและเสนอแนะแนวทางที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว

ชอรส์ (Shores, 1960) ได้ให้ความหมายของคู่มือว่า คู่มือเป็นเครื่องมือที่ครูกับนักเรียนใช้สื่อความหมายกันและกัน เป็นแหล่งรวบรวมเนื้อหา กิจกรรมและวัสดุประกอบการสอนที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคู่มือของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าคู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

2. ประเภทของคู่มือ

ในการจัดทำคู่มือได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายประเภทของคู่มือดังนี้

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2551) อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือทั่ว ๆ ไป มี 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1) คู่มือครู (Teacher’s Manual Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทาง และให้คำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำราเรียนหรือหนังสือเรียน

2) คู่มือผู้เรียน (Student's Manual or Workbook) คือหนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่ไปกับตำราที่เรียนปกติจะประกอบด้วยสาระ คำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถาม ที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ ปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือตำราเท่านั้น แต่อาจจะใช้เป็นคู่มือสำหรับการศึกษาควบคู่ไปกับสื่ออื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครู เช่น บทเรียนทางไกล บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3) คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง

อำนวย เถาตระกูล (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือว่าคู่มือมี 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง คู่มือหลักสูตร เป็นเอกสารที่มีรายละเอียดและข้อเสนอแนะแก่ผู้ใช้หลักสูตรให้สามารถเข้าใจแนวทางการใช้และข้อพึงปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ตามเจตนารมณ์นั้น ๆ ประเภทที่สอง คู่มือการฝึกงานเป็นเอกสารที่เสนอแนวทางปฏิบัติการฝึกงานของผู้เรียนทั้งในสถานศึกษา หรือสถานประกอบการ รวมทั้งให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการฝึกงานได้มีแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประเภทที่สามคือ คู่มือนักเรียนเป็นเอกสารแนะนำการปฏิบัติตนของนักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษาแห่งนั้น โดยเสนอแนะเกี่ยวกับข้อมูลของสถานศึกษา อาคารที่ตั้ง กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติสิทธิประโยชน์สิ่งที่เป็นบริการ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่นักเรียนจะได้รับจากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับประเภทของคู่มือดังกล่าวนั้น สามารถสรุปได้ว่าคู่มือแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) คู่มือเกี่ยวกับการสอน เป็นคู่มือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกลุ่มต่าง ๆ ที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการสอน การใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่สัมพันธ์กัน เช่น คู่มือรายวิชา คู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้

2) คู่มือการปฏิบัติกิจกรรม เป็นเอกสารที่เสนอแนวทางการปฏิบัติการฝึกงานของผู้เรียนทั้งสถานศึกษา หรือสถานประกอบการรวมทั้งให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการฝึกงานได้มีแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เช่น คู่มือการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ คู่มือพัฒนาตนเอง

3) คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่านโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง เช่น คู่มือประกอบอาหาร

3. องค์ประกอบของคู่มือ

ในการจัดทำคู่มือนั้นมีส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือไว้ ดังนี้

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดทำคู่มือว่าต้องประกอบด้วยคำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระการเตรียมการสอน กระบวนการวิธีการและกิจกรรม การเขียนคู่มือต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ การคาดคะเนล่วงหน้าว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องอะไร แล้วจัดทำข้อมูลที่จะช่วยเสริมความรู้ อันทำให้ผู้ใช้สามารถแก้ปัญหาได้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกัน และ

แก้ปัญหาโดยปกติผู้เขียนคู่มือควรเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมากพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง และจุดอ่อนมีอะไรบ้าง ผู้เขียนคู่มือสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันวิธีแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้คู่มือได้ คู่มือที่ดีควรให้แหล่งข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านหรือผู้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เอกวุฒิ ไกรมาก (2551) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือว่าจะประกอบด้วยคำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่จะสอน การเตรียมการสอน กระบวนการ วิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ความรู้เสริมปัญญา คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ปัญหา แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิง

อรยา พูลทรัพย์ (2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือปฏิบัติงานว่าควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) วัตถุประสงค์
2) ขอบเขต
3) คำจำกัดความ
4) หน้าที่ความรับผิดชอบ
5) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6) เอกสารอ้างอิง
7) แบบฟอร์มที่ใช้
8) เอกสารบันทึก
9) แผนผังกระบวนการปฏิบัติงาน หรือ Work Flow ของกระบวนการ
10) มาตรฐาน
11) ระบบติดตามประเมินผล
12) ภาคผนวก ได้แก่ ตัวอย่าง ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ได้เสนอว่าคู่มือการปฏิบัติงานควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) บทที่ 1 บทนำ
   - ความเป็นมา/ความสำคัญ
   - วัตถุประสงค์ของการศึกษา
   - ประโยชน์ของการศึกษา
   - ขอบเขตของการศึกษา
2) บทที่ 2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
   - หน้าที่ความรับผิดชอบ/บทบาทของตำแหน่ง
   - โครงสร้างการบริหารจัดการ

3) บทที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

- หลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินงาน
- สิ่งที่ควรคำนึงในการปฏิบัติงาน/ข้อควรระวัง/ข้อสังเกต
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน มติ ที่เกี่ยวข้อง
- เอกสาร และงานวิจัย/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

4) บทที่ 4 เทคนิคในการปฏิบัติงาน

- แผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)
- วิธีการให้บริการกับผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
- การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- จรรยาบรรณ/จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

5) บทที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข

- ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน
- ข้อเสนอแนะ บรรณานุกรม

6) ภาคผนวก

ดักกลาส (Douglass, 2005) อธิบายว่าคู่มือควรประกอบด้วย เนื้อหาสาระและวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน การเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา การเสนอเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับรายวิชา การนำหลักการและข้อเท็จจริงของเนื้อหาวิชาไปใช้และการแนะนำแหล่งความรู้อื่น ๆ

แนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดีนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปใช้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ง่ายต่อการนำไปใช้ โดยประกอบไปด้วยคำชี้แจงในการใช้คู่มือ เนื้อหา หลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินงาน ที่มีความเหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PPMK Model เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน โรงเรียนวัดป่ามะคาบ (สามัคคีพิทยาคาร) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

4. ลักษณะของคู่มือที่ดี

คู่มือที่ดีควรเป็นคู่มือที่ผู้ใช้นำไปใช้แล้วสามารถปฏิบัติตามได้ถูกต้องและเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ นักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของคู่มือไว้ ดังนี้

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของคู่มือว่าต้องมีความชัดเจนและให้รายละเอียดครอบคลุม เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจถูกต้อง การเขียนคู่มือ ต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น ควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใครและใครเป็นผู้ใช้ กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ใช้ได้อะไรบ้าง คู่มือนี้ช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร ได้ประโยชน์อะไรบ้าง ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้

ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้เพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ มีส่วนที่ให้คำแนะนาเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้เครื่องมือทำเพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการอ่านหรือปฏิบัติตามขั้นตอนที่เสนอแนะ และเว้นที่ว่างสำหรับผู้ใช้คู่มือในการเขียนคำตอบรวมถึงคำถามหรือแนวในการตอบ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้เครื่องมือได้โดยสะดวก เช่น การจัดทำรูปเล่ม ขนาดการเลือกตัวอักษร การใช้คำถาม การใช้ภาพ การเน้นข้อความบางตอนและการใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็นบรรณานุกรม รายชื่อชมรม รายชื่อสื่อ รายชื่อสถาบันและรายชื่อบุคคล

เอกวุฒิ ไกรมาก (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของคู่มือว่า สามารถเข้าใจลักษณะเนื้อหาขอบข่ายหรือสิ่งที่จะสอนได้อย่างกระจ่างชัด มองเห็นโครงร่างของการสอนทั้งหมด ช่วยให้สามารถดำเนินตามแนวทางและขั้นตอนต่าง ๆ ได้

คีรีบูน จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2552) ได้อธิบายกับลักษณะคู่มือที่ดีกว่าแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแรก คือ ด้านเนื้อหา รายละเอียดในคู่มือควรตรงกับเนื้อหาที่ศึกษาและไม่ยากเกินไป จนทำให้ไม่มีผู้สนใจหยิบอ่าน การนำเสนอเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับพื้นความรู้ของผู้ที่จะศึกษาข้อมูลที่มีอยู่ในคู่มือนั้น สามารถประยุกต์ใช้ได้เนื้อหาที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้อ้างอิง ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่องเพื่อทำความเข้าใจง่าย และควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอ ด้านที่สอง คือ รูปแบบตัวอักษรที่ใช้ควรมีขนาดตัวโตและรูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้ ควรมีรูปภาพประกอบลักษณะการจัดรูปเล่มทำให้น่าสนใจ ใช้ภาษาให้เข้าใจง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้ ระบบการนำเสนอควรเป็นจากง่ายไปหายากเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน ด้านที่สาม คือ ด้านการนำไปใช้ ควรระบุขั้นตอนวิธีการใช้ให้ชัดเจน มีแผนภูมิ มีตาราง มีตัวอย่างประกอบ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีข้อมูลสามารถใช้เพื่อการประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวก บอกสิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับคู่มือที่ดีว่าจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ ใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย ใคร่ครวญถึงปัญหาและสถานการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อให้ผู้ใช้คู่มือใช้ได้เป็นอย่างดี ควรออกแบบคู่มือให้สวยงามน่าหยิบอ่าน มีรูปภาพ หรือการ์ตูนประกอบเพื่อให้น่าสนใจ หากเป็นเล่มควรทำปกให้สวยงามและทนทานต่อการใช้และเขียนหน้าปกให้เด่นชัด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2559) ได้กำหนดลักษณะของคู่มือการปฏิบัติงานที่ดี ไว้ดังนี้

1) กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย
2) เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม
3) เหมาะสมกับองค์กรและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม
4) มีความน่าสนใจ น่าติดตาม
5) มีความเป็นปัจจุบัน (Update) ไม่ล้าสมัย
6) แสดงหน่วยงานที่จัดทำ วันที่เริ่มใช้ถือปฏิบัติ

7) มีตัวอย่างประกอบ

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ได้กล่าวถึงลักษณะของคู่มือปฏิบัติงานที่ดี ไว้ดังนี้

1) ชัดเจน เข้าใจง่าย

2) เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3) เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม

4) มีความน่าสนใจ น่าติดตาม

5) มีความเป็นปัจจุบัน ไม่ล้าสมัย

6) มีตัวอย่างประกอบ

7) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

8) ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร

9) ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง

10) เป็นเครื่องมือในการจัดฝึกอบรม

11) ใช้เป็นเอกสารอ้างถึงในการปฏิบัติงาน

12) บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้

13) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

จากแนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะที่ดีข้องคู่มือ ซึ่งนักวิชาการได้อธิบายมาแล้ว ผู้วิจัยคิดว่า ลักษณะที่ดีของคู่มือจะต้องมีการเรียงลำดับขั้นตอนการใช้ให้ชัดเจน และง่ายต่อการทำความเข้าใจ เมื่ออ่านต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ไม่สับสน ต้องเน้นแนวปฏิบัติที่สำคัญ ควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่ายและรูปแบบของคู่มือควรจะมีรูปแบบที่น่าสนใจ สวยงามน่าอ่าน และทนทานต่อการใช้งาน

5. แนวทางการสร้างและพัฒนาคู่มือ

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2551) ได้กล่าวถึงการเขียนคู่มือนั้นจะต้องเป็นแนวปฏิบัติเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องเขียนให้ละเอียดที่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ และควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ครูปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย การเขียนคู่มือ ผู้อ่านได้รับความรู้ทางภาษาเขียน แต่ไม่มีโอกาสซักถามผู้เขียนในประเด็นที่สงสัยได้ คู่มือจึงต้องมีความชัดเจน และมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมดเพื่อที่ผู้อ่านจะได้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน การเขียนคู่มือครอบคลุมประเด็น ดังนี้

1) ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้

2) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้ใช้ได้อะไรบ้าง

3) คู่มือควรมีส่วนช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร มีประโยชน์อะไรบ้าง

4) ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้เครื่องมือ เพื่อให้การใช้คู่มือมีประสิทธิภาพสูงสุด

5) มีส่วนที่แนะนำให้ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งที่จำเป็นตามคู่มือแนะนำ

6) ควรมีส่วนให้คำแนะนำผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7) เนื้อหาสาระควรมีความถูกต้อง สามารถช่วยให้ผู้ใช้คู่มือทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ ได้แก่

7.1) มีข้อมูลรายละเอียดที่เพียงพอจะช่วยให้ผู้สามารถในการทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ

7.2) ต้องเรียงลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสมจึงจะช่วยให้ผู้ใช้ทำสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ประหยัด

7.3) สามารถใช้ภาษาสื่อให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกับผู้เขียน ไม่คลุมเครือหรือทำให้เกิด การเข้าใจผิด ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย หากสิ่งใดยุ่งยากซับซ้อนควรใช้เทคนิคอื่น ๆ เช่น ภาพ ตาราง การยกตัวอย่าง การใช้สีจำแนก เป็นต้น

7.4) ควรแนะนำเคล็ดลับ หรือเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ใช้กระทำสิ่งนั้น ๆ ได้ซึ่งข้อมูลนี้จะมาจากประสบการณ์ของผู้เขียน

7.5) ควรมีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือทำ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจจากการอ่านหรือปฏิบัติตามขั้นตอนที่เสนอแนะ

8) ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้สะดวก เช่น การจัดรูปเล่ม ขนาด การเลือกตัวอักษร ขนาดตัวอักษร การใช้ตัวดำ การใช้สี การใช้ภาพ การใช้การตีกรอบเน้นข้อความบางตอนเป็นต้น

9) ควรใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นบรรณานุกรมรายชื่อ ชมรมรายชื่อสื่อ รายชื่อสถาบัน รายชื่อบุคคลสำคัญเป็นต้น

คีรีบูร จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธ์ (2552 อ้างถึงใน วลัยวัลล์ พุ่มพึ่งพุทธ, 2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะคู่มือที่ดีไว้ 2 ด้าน คือ

1) ด้านเนื้อหา

1.1) เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือควรตรงกับเรื่องที่ศึกษาและไม่ยากจนเกินไป จนทำให้ไม่มีผู้สนใจที่จะหยิบอ่าน

1.2) การนำเสนอเนื้อหา ควรให้เหมาะสมกับพื้นความรู้ของผู้ที่จะศึกษา

1.3) ข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้

1.4) เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้

1.5) ควรมีตัวอย่างประกอบในบางเรื่องเพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย

1.6) ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

2) ด้านรูปแบบ

2.1) ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบชัดเจน อ่านง่าย เหมาะกับการใช้เครื่องมือ

2.2) ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา

2.3) ลักษณะการจัดรูปเล่ม ควรทำให้น่าสนใจ

2.4) การใช้ภาษา ควรให้เข้าใจง่ายเหมาะกับผู้ใช้คู่มือ

2.5) กระบวนการนำเสนอ ควรเป็นระบบจากง่ายไปหายาก หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน

3) ด้านการนำไปใช้

3.1) ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้ให้ชัดเจน

3.2) มีแผนภูมิ ตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.3) มีข้อมูลเพื่อสามารถประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวกและรวดเร็ว

3.4) บอกสิทธิประโยชน์และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

วลัยวัลล์ พุ่มพึ่งพุทธ (2554) กล่าวถึงแนวทางการสร้างและพัฒนาคู่มือไว้ว่า การพัฒนาคู่มือที่ดีนั้นต้องเน้นการวางแผน เตรียมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และคู่มือ ในแต่ละขั้นตอนการเขียนคู่มือนั้น จะต้องเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการจัดกิจกรรมต้องเขียนให้ละเอียด ใช้ภาษาที่ผู้อ่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความชัดเจน ทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ง่าย มีเนื้อหาที่ละเอียด ครอบคลุมตามลำดับ มีภาพประกอบ และมีการทดลองนำไปปฏิบัติซึ่งช่วยให้เกิดทักษะและความเข้าใจยิ่งขึ้น

พิเศษ ปั้นรัตน์ (2556) ได้เสนอแนวทางและขั้นตอนในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ดังนี้

1) กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำ ค้นคว้า จัดหา รวบรวม และศึกษารายละเอียดเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2) จัดทำกระบวนงาน/ขั้นตอนงาน Work Flow

3) เขียนรายละเอียดในแต่ละกระบวนงาน/ขั้นตอนงาน

4) ทดสอบ

5) ปรับปรุง เผยแพร่ ใช้งานจริง

6) ประเมิน ปรับปรุง พัฒนาให้เป็นปัจจุบันและใช้เป็นมาตรฐาน

สรุปได้ว่า ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือนั้น ผู้สร้างต้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดโครงร่างของคู่มือให้ชัดเจน มีการศึกษาเอกสาร ตำรา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของคู่มือที่จะสร้างและพัฒนาขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบ และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนั้นยังจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง เหมาะสมของคู่มือ

เพื่อให้การจัดการทำคู่มือมีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดทำคู่มือจากหน่วยงานองค์กรและบุคคล ดังนี้

6. เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ

เพื่อให้การจัดทำคู่มือมีความถูกต้องจัดเจน จึงได้ศึกษาการจัดทำคู่มือจากหน่วยงาน องค์การและบุคคลดังนี้

วิสรรณ พลเสน (2547) ได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ซึ่งได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการจัดทำคู่มือ เป็นคู่มือการทอลวดลายผ้าตีนจกไทยยวน จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วยคำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาประกอบด้วย การทอลวดลายผ้าตีนจกไทยยวน จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ลักษณะของลวดลายหลัก

และลวดลายประกอบ การใช้สีลวดลายหลักและลวดลายประกอบ วิธีถอดแบบผ้าตีนจกไทยวน วิธีการจกของไทยวน

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ (2555) ได้กำหนดโครงร่างในเอกสารการบรรยาย เรื่อง เทคนิคและวิธีการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ในการอบรมบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าควรกำหนดเป็นบท ๆ จำนวน 5 บท ดังนี้

1) บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและความสำคัญ
- วัตถุประสงค์
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- ขอบเขตของคู่มือ
- คำจำกัดความ/นิยามศัพท์เฉพาะ
- ข้อตกลงเบื้องต้น

2) บทที่ 2 โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ

- โครงสร้างหน่วยงาน
- ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน
- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3) บทที่ 3 กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับ มติ เกณฑ์มาตรฐาน วิธีการคำนวณ วิธีการวิเคราะห์

- กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ
- ข้อบังคับ มติ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง
- เกณฑ์มาตรฐาน
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- วิธีการคำนวณ/วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล

4) บทที่ 4 เทคนิควิธีการใช้คู่มือ/กรณีตัวอย่างศึกษา

- เทคนิควิธีการใช้คู่มือ
- กรณีตัวอย่างศึกษา

5) บทที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค
- ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน

พิเศษ ปั้นรัตน์ (2556) ได้เสนอโครงร่างของคู่มือว่าควรมี 7 ส่วน ดังนี้

1) บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมา/ความสำคัญ (ภูมิหลัง)
- วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- ประโยชน์ของการศึกษา
- ขอบเขตของการศึกษา

2) บทที่ 2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- หน้าที่ความรับผิดชอบ/บทบาทของตำแหน่ง
- โครงสร้างการบริหารจัดการ

3) บทที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

- หลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินงาน
- สิ่งที่ควรคำนึงในการปฏิบัติงาน/ข้อควรระวัง/ข้อสังเกต
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน มติ ที่เกี่ยวข้อง
- เอกสาร และงานวิจัย/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

4) บทที่ 4 เทคนิคในการปฏิบัติงาน

- แผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)
- วิธีการให้บริการกับผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
- การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- จรรยาบรรณ/จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

5) บทที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

- ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน
- ข้อเสนอแนะ

6) บรรณานุกรม

7) ภาคผนวก

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2557) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ ดังนี้

1) ศึกษาสำรวจตนเอง เพื่อให้เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ใช้วิธีการสำรวจ วิเคราะห์ตนเอง และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใกล้ชิดที่หวังดี สรุปให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนที่ควรพัฒนา ภายใต้บริบทของการจัดการศึกษา อุดมคติ และอุดมการณ์ของตน

2) เลือกคุณสมบัติ พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเพียงพฤติกรรมเดียวในการพัฒนาแต่ละครั้ง ควรเลือกจากพฤติกรรม/คุณลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมก่อน เพื่อกำลังใจในการพัฒนาในเวลาต่อไป

3) กำหนดวัตถุประสงค์ อนุสนธิจากข้อ 2) ตอบคำถามให้ได้ว่าพฤติกรรม/คุณลักษณะที่ตนต้องการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้ชีวิตมีจุดด้อยอย่างไร และถ้าพัฒนาแล้วจะส่งผลดีอย่างไรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของเรา แล้วนำมาเขียนเป็นวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลง จะได้ยึดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนและใช้เป็นพลังภายในที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายได้ต่อไป

4) หาความรู้ในการพัฒนาพฤติกรรม/คุณลักษณะเหล่านั้น ด้วยการค้นคว้าตำรา ปรึกษาผู้รู้ เลือกใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสมกับตัวเรา ทั้งความเข้มแข็งของจิตใจ บริบทแวดล้อม และจัดทำแผนปฏิบัติการที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ให้ระบุวันเวลาที่จะปฏิบัติ ช่วงเวลาที่จะใช้ทั้งหมด วิธีการที่กำหนดขั้นตอนไว้ชัดเจน กำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ กำหนดการสังเกตผลที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการประเมินเป็นระยะ

5) ปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้บันทึกผลที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่ปฏิบัติ หากพบผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีย่อมเป็นกำลังใจให้ทำอย่างต่อเนื่องต่อไป หากมีผลไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นให้ปรับแผนที่ช่วยให้บรรลุผลได้ดีขึ้น

6) เมื่อประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หาทางเผยแพร่นวัตกรรมที่ค้นพบได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้สนใจต่อไป ในส่วนตัวก็ควรเลือกพัฒนาตนในด้านอื่น ๆ ด้วย หลักการกระบวนการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพราะงานพัฒนาไม่มีวันจบ

อรวิไล สว่างคำ (2558) ได้สร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริการแนะแนวระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จุดประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติงานการจัดบริการแนะแนวได้ชัดเจนสามารถจัดบริการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ บทที่ 1 บทนำประกอบด้วยภูมิหลัง วัตถุประสงค์เขตเนื้อหา ความสำคัญ การจัดทำคู่มือ นิยามศัพท์ บทที่ 2 กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน การแนะแนวในโรงเรียน การจัดบริการแนะแนว บทที่ 3 กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการจัดทำคู่มือ บทที่ 4 เป็นคู่มือการปฏิบัติงานการบริการแนะแนวในระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยคำชี้แจงการใช้คู่มือ การจัดบริการแนะแนวระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (2561) ได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์สำหรับโรงเรียนได้นำไปใช้เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 บทคือ บทที่ 1 ความสำคัญของการอ่าน บทที่ 2 กล่าวถึงแนวคิดในการสร้างนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ บทที่ 3 เป็นแนวดำเนินกิจกรรม

ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ในโรงเรียน บทที่ 4 กล่าวถึงกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ บทที่ 5 เป็นกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 17 กิจกรรม

แม็คคี ริชาร์ด และจอห์นสัน (McKee, Richard & Johnson, 2008) ได้สร้างคู่มือและแบบฝึกพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ที่ประสบความสำเร็จและทรงประสิทธิผล ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่พร้อมเผชิญหน้าทุกภารกิจ ซึ่งมีส่วนประกอบ คือ บทนำ บทที่ 1 ผู้นำที่แท้จริง บทที่ 2 อะไรที่ทำให้คุณเป็นผู้นำที่ทรงพลัง บทที่ 3 คอยฟังสัญญาณเตือน บทที่ 4 ค้นหาความฝันของคุณ บทที่ 5 รู้จักตัวตนที่แท้จริงของคุณอย่างรอบด้าน บทที่ 6 ลงมือปฏิบัติ บทที่ 7 จุดประกายความเข้มแข็ง โดยมีลำดับขั้นตอนในการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อม เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้รับการพัฒนาโดยให้มีการประเมินตนเอง

2) ขั้นที่ 2 บทสนทนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถในแต่ละด้าน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคู่สนทนา

3) ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคนอื่น ๆ ประกอบกับทฤษฎีแล้วทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินผลสำเร็จ

4) ขั้นที่ 4 ทำรายงาน ในขั้นนี้ผู้พัฒนาจะต้องเขียนรายงานซึ่งอาจจะเขียนรายงาน โดยย่อหรือพรรณนารายละเอียดเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำที่ทรงประสิทธิผล

สรุป จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือ ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PPMK Model เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน โรงเรียนวัดป่ามะคาบ (สามัคคีพิทยาคาร) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีโครงสร้าง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ภูมิหลัง ส่วนที่ 2 รูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 Participatory Process (P) หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลองค์ประกอบที่ 2 Participatory Safety Management (P) หมายถึง การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 3 M-Powering Stakeholders (M) หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพและบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการร่วมดูแลความปลอดภัย องค์ประกอบที่ 4 Knowledge and Awareness Infrastructure (K) หมายถึง ระบบและกลไกในการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่วนที่ 3 การประเมินยั่งยืน

7. การหาประสิทธิภาพของคู่มือ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า การหาประสิทธิภาพของคู่มือ หมายถึง การตรวจสอบพัฒนาเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการนำคู่มือไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อปรับปรุงและนำไปทดลองใช้จริง (Trial Run) โดยนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

การทดลองใช้หมายถึง การนำคู่มือที่สร้างขึ้นเป็นต้นแบบ (Prototype) แล้วไปทดลองใช้ตามขั้นตอนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของคู่มือให้เท่าเกณฑ์ที่กำหนด

การทดลองใช้จริง หมายถึง การนำคู่มือที่ทดลองใช้และปรับปรุงแล้วมาดำเนินการจริงเป็นเวลาตามที่กำหนด ในประเภทงานแต่ละชนิดตามแผนที่กำหนดไว้

ความจำเป็นที่ต้องหาประสิทธิภาพในการผลิตหรือสร้างงานทุกประเภทจะต้องมีการตรวจสอบงานเพื่อเป็นการประกันว่ามีประสิทธิภาพจริงตามที่มุ่งหวัง ซึ่งการหาประสิทธิภาพของคู่มือมีความจำเป็น คือ คู่มือจะทำหน้าที่ชี้แนะให้ผู้ใช้มีแนวทางในการดำเนินกิจกรรมได้ด้วยความมั่นใจ คู่มือนั้นจะมีประสิทธิภาพในการให้ผู้ใช้เกิดการเรียนรู้จริงการหาประสิทธิภาพตามลำดับ จะช่วยให้คู่มือที่มีคุณค่าทางการใช้งานจริงตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับผู้สร้างคู่มือการทดสอบหาประสิทธิภาพจะทำให้ผู้สร้างมั่นใจได้ว่า หัวข้อที่บรรจุคู่มือมีความเหมาะสมอันจะช่วยให้ผู้สร้างมีความชำนาญขึ้น เป็นการประหยัดแรงงานและเวลาในการเตรียมตัวการจัดทำคู่มือ จะต้องคำนึงถึงบุคคลที่จะต้องมีส่วนร่วมในการใช้คู่มือ ดังนั้นการตรวจสอบจึงต้องอาศัยจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากผู้บริหาร นักวิชาการและผู้ใช้คู่มือสำหรับปฏิบัติงานนั้น ๆ

8. การประเมินคู่มือ

วลัยวัลล์ พุ่มพึ่งพุทธ (2554) ได้กล่าวว่าในการจัดทำคู่มือ ควรมีการประเมินในด้านต่อไปนี้

1) รูปลักษณ์ของเล่ม

2) ขนาดตัวอักษร ควรชัดเจน อ่านง่าย

3) ลักษณะการจัดรูปเล่มต้องให้เหมาะสม

4) คำแนะนำการใช้คู่มือเข้าใจง่าย ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และส่วนประกอบของคู่มือ

5) คู่มือมีความเหมาะสมในรายละเอียดของเนื้อหา เช่น ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้ใช้งาน หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จัดทำคู่มือ

6) เนื้อหาสาระคู่มือครอบคลุมกับเรื่องที่จัดทำคู่มือ

7) วัตถุประสงค์ของคู่มือมีความสอดคล้องกับเรื่องที่จัดทำคู่มือ

8) ลำดับขั้นตอนของเนื้อหาในคู่มือมีความเหมาะสมต่อผู้ใช้งาน

9) มีการวัดประเมินผลที่เหมาะสม

ถิรฉัตร คงจันทร์ (2560) กล่าวในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือนั้น ผู้สร้างต้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดโครงร่างของคู่มือให้ชัดเจน มีการศึกษาเอกสาร ตำรา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของคู่มือที่จะสร้างและพัฒนาขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบ และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนั้นยังจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง เหมาะสมของคู่มือ

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินคู่มือการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) ความถูกต้องและทันสมัย

2) ครอบคลุมขอบข่ายทุกหัวข้อ

3) จัดเรียงลำดับเนื้อหา

4) รูปแบบการเขียน

5) มีการศึกษา ค้นคว้า สนับสนุนคู่มือ

6) ใช้ภาษาถูกต้อง

7) เสนอแนวคิดผู้เขียน

8) คุณค่าคู่มือมีประโยชน์ เชื่อถือได้

9. ประโยชน์ของคู่มือ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร. 2556 อ้างถึงใน วิยะดา ธนสรรวนิช, 2558) ให้ความสำคัญกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2) ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง

3) ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใด กับใคร

4) เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร

5) เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน

6) เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม

7) ใช้เป็นเอกสารอ้างถึงในการทำงาน

8) ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน

9) ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด

10) ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน

11) แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน

12) บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้

13) สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน

14) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

15) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

16) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

17) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

18) ช่วยลดการตอบคำถาม

19) ช่วยลดเวลาสอนงาน

20) ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ

21) ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน

22) ผู้ปฏิบัติงานทราบรายละเอียดและทำงานได้อย่างถูกต้อง

23) ทราบถึงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

24) ทราบถึงเทคนิคในการทำงาน

อรยา พูลทรัพย์ (2562) ประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) ช่วยลดการตอบคำถาม

2) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน

3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

4) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการทำงาน

5) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน

6) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

7) ช่วยในการปรับปรุงงานและออกแบบกระบวนการงานใหม่

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคู่มือไว้ ดังนี้

1) ได้งานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด

2) ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน

3) แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน

4) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้

5) สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน

6) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

7) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

8) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

9) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

10) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

11) ช่วยลดการตอบคำถาม

12) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน

13) ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ

14) ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน

จากแนวคิดซึ่งนักวิชาการได้อธิบายมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าการจัดทำคู่มือนั้นต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน มีแนวทางที่แน่นอนเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ มีความชัดเจนในเนื้อหามีความถูกต้องเที่ยงตรง กิจกรรมนั้นต้องมีความละเอียด สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย ความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการศึกษา ข้อมูลหรือปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ PPMK Model เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษาสู่ความยั่งยืน โรงเรียนวัดป่ามะคาบ (สามัคคีพิทยาคาร) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ขึ้น เพื่อให้โรงเรียนได้นำเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา สู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อนนำไปใช้นั้น ผู้วิจัยได้หาประสิทธิภาพของคู่มือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินคู่มือก่อนนำไปใช้จริง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ชม ภูมิภาค (2550) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงสภาพความพร้อมของจิตใจที่เกิดขึ้นจากการได้สัมผัสรับรู้ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อยู่ในรูปของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ด้านบวกหรือด้านลบและเต็มใจหรือไม่เต็มใจ

สมจิตร กาหาวงศ์ (2550) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ

ประยง กำประโคน (2552) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงระดับของความรู้สึกพอใจโดยการได้บรรลุหรือได้รับการตอบสนองในความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนา ความอยากของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความชอบ ความสนใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสถานการณ์นั้นหรือสิ่งใด ๆ และเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่า

ศุภสิริ โสมาเกตุ (2554) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ดังนั้นความพึงพอใจในการเรียนจึงหมายถึงความรู้สึกพอใจ ความชอบในการร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและต้องดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ

สุพจน์ คนยืน (2554) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจเป็นลักษณะทางจิตหรือทางอารมณ์ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีในเชิงบวกอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าแรงจูงใจต่อกิจกรรมที่ทำซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

เดนนิส (Dennis, 1998) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่พอดี เหมาะสมกันระหว่างสิ่งที่ได้รับความสนใจ ความต้องการและความคาดหวังของบุคคล

กู๊ด (Good, 2005) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงสภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงสภาพความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

2. ความสำคัญของความพึงพอใจ

สุริยา พุฒพวง (2552) กล่าวว่าการที่บุคคลมีความพึงพอใจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ คือมีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอหากพบข้อบกพร่องจะพยายามแก้ไข เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละ มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2) ความพึงพอใจช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

3) ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

4) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการร่วมพลังเพื่อกำจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน

5) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับ สามารถใช้บังคับ ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี

6) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

7) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

จากความสำคัญของความพึงพอใจที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อบุคคล ต่องานและหน่วยงานอันจะส่งผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและทำให้งานประสบความสำเร็จในที่สุด

3. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

3.1 คอร์แมน (Korman, 1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ทฤษฎีการสอนความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน คือความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจเกิดขึ้นได้ ลักษณะเฉพาะของมนุษย์คือการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ปรารถนา นั่นคือเมื่อใดก็ตามที่มีความปรารถนาเกิดขึ้นก็จะมีแรงขับและการกระทำที่ถูกปลุกเร้าแล้วก็เกิดความพึงพอใจขึ้น ซึ่ง Maslow มีความเชื่อว่าการที่คนเราจะพัฒนาให้ตนเองได้บรรลุถึงศักยภาพแห่งตนได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามารถสนองตอบต่อความต้องการในระดับต้นเสียก่อน ซึ่งตราบใดที่ความต้องการในระดับต้นนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง การที่จะบรรลุถึงศักยภาพแห่งตนก็ย่อมจะเป็นไปไม่ได้ Maslow จึงได้เสนอแนวคิดของการจัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการในสิ่งที่ทำให้รู้สึกมั่นคง คาดการณ์ได้และมีขั้นตอนที่แน่นอน เมื่อใดที่เด็กรู้สึกว่าไม่ปลอดภัย หรือไม่แน่ใจในสิ่งที่เกิดขึ้นจะเกิดความกลัวและถ้าสิ่งนั้นเกิดขึ้นบ่อย ๆ เขาจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ขาดความมั่นคงทางจิตใจไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

3) ความต้องการความรักและความเป็นพวกเดียวกัน (Love and Belongingness Needs) ได้แก่ ต้องการความรัก ความอบอุ่น การได้รับการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4) ความต้องการรู้จักคุณค่าของตนเอง (Need for Self-esteem) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชมและมีความภาคภูมิใจในตนเอง

5) ความต้องการการบรรลุถึงศักยภาพแห่งตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประสบผลสำเร็จในทุกอย่างตามความคาดหวังเพื่อพัฒนาตนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีอารมณ์ขันในระดับที่สูง

จากแนวคิดของ Maslow (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต, 2553) สรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพแห่งตนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนให้สนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนในระดับต้นเสียก่อน โดยเริ่มจากทางกายภาพให้ผู้เรียนได้รู้สึกอบอุ่นปลอดภัย ไม่รู้สึกว่าถูกข่มขู่ทำให้เกิดความกลัว ท้อแท้หรือทำให้รู้สึกว่าตนถูกลดคุณค่าลง ผู้สอนควรจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนให้น่าสนใจ ลดแรงกดดันลงไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นสิ่งที่น่าละอายใจ นักเรียนก็อยากจะเรียนมากขึ้น ในขณะเดียวกันครูก็จะจัดให้มีการเรียนรู้ที่จะร่วมมือกันเรียน ทำงานร่วมกันเพื่อสนองตอบต่อความต้องการเป็นพวกเดียวกันให้ยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเมื่อรู้ว่าตนมีคุณค่าแล้วต่อมาก็จะเกิดความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพแห่งตน

3.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzbergs (Herzbergs’s Motivation-Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzbergs, 1996) ได้ทำการศึกษาพบว่าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่า Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้จนทำให้งานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นในองค์กร

1.3) ลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้ต้องลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1) ค่าตอบแทน หมายถึงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2.4) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.5) สภาพการทำงาน หมายถึงตารางการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

หลักการของทฤษฎีการจูงใจของ Herzbergs สรุปได้ 2 ประการ คือ การปรับปรุงปัจจัยจูงใจสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้และการปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนสามารถป้องกันหรือกำจัดความไม่พอใจในงานได้ Herzbergs ได้เน้นเรื่องปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าเพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการเกิดแรงจูงใจ

บราวน์และฮอล์ทซแมน (Brown & Holtzman, 1964) ได้ศึกษาและพบว่านักศึกษาที่มีระดับสติปัญญาเท่ากันถ้ามีแรงจูงใจในการเรียนต่างกันจะมีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเมื่อผู้เรียนได้รับการจูงใจ

สก็อต (Scott, 1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลเชิงปฏิบัติมีลักษณะ ดังนี้

1) งานและความปรารถนาส่วนตัวควรมีความสัมพันธ์กัน

2) งานต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้

3) เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

3.1) คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2) ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงาน

3.3) งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

สมบูรณ์ พรรณนาภาพ และชัยโรจน์ ชัยอินคำ (2518 อ้างถึงใน ทัศนีย์ สิงห์เจริญ, 2553) กล่าวว่าการที่บุคคลจะเรียนรู้หรือพัฒนาการนั้น บุคคลจะต้องอยู่ในสภาวะพึงพอใจเป็นเบื้องต้นและที่สำคัญบุคคลนั้นจะต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม

ทัศนีย์ สิงห์เจริญ (2553) ได้อธิบายไว้ว่าความพึงพอใจในการเรียนการสอน หมายถึงความพอใจหรือความไม่พอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน ดังนั้นการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียน เนื่องจากสภาวะพึงพอใจและสุขใจอันเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเรียนรู้หรือการพัฒนาตนของบุคคล ซึ่งบุคคลต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม

ศุภสิริ โสมาเกตุ (2554) ได้ให้แนวคิดว่า ในการดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอนนั้น ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องการปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ครูผู้สอนในปัจจุบันเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำปรึกษา จึงต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการเรียน การกระทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนหรือการปฏิบัติงานมีแนวคิดพื้นฐานสำคัญ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน

เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นหากผู้สอนต้องการให้กิจกรรมการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ จึงต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศและสถานการณ์ รวมทั้งสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้เรียนให้มีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2) ผลของการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะก็จะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายในและผลตอนแทนภายนอก โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น

4. การประเมินความพึงพอใจ

โยธิน แสวงดี (2551) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1) การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารและการควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3) การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทางวิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ โดยความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงานหรือองค์กร โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกมั่นคงและมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แล้วงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อรทัย ฉัตรภูติ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบไตรภาคีเพื่อลดพฤติกรรมผิดวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลของครอบครัวมีผลต่อการขาดเรียน โดดเรียน การไว้ผมยาวผิดระเบียบของนักเรียน 2) อิทธิพลของโรงเรียนมีผลต่อการขาดเรียน ได้แก่ โดดเรียน การไว้ผมยาวผิดระเบียบของนักเรียน แต่งกายผิดระเบียบใช้เครื่องสำอางเพื่อการเสริมสวย เที่ยวเร่ร่อนในที่สาธารณะ ขีดเขียนทำลายสาธารณสมบัติมั่วสุมก่อความเดือดร้อน แสดงกิริยาวาจาไม่สุภาพ ดื่มสุรา เที่ยวสถานค้าประเวณี และประพฤติตนในเชิงชู้สาว 3) อิทธิพลในการคบเพื่อนมีผลต่อการขาดเรียนโดดเรียน ไว้ผมยาวผิดระเบียบของทางโรงเรียน แต่งกายผิดระเบียบ แสดงกิริยาวาจาไม่สุภาพ และเที่ยวดิสโก้เธค ผับ บาร์ 4) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการดื่มสุราและมีวัตถุระเบิดอาวุธติดตัว 5) สื่อสารมวลชนมีผลต่อการเที่ยวเตร่ในเวลากลางคืน ดื่มสุรา และเที่ยวดิสโก้เธค ผับ บาร์ และ 6) อบายมุขต่าง ๆ มีผลต่อพฤติกรรมผิดวินัยทุกตัว ในส่วนของประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ในช่วงหลัง พบว่า จำนวนครั้งที่นักเรียนกระทำผิดวินัยก่อนและหลังการนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบไตรภาคีไปใช้ของทั้งสามโรงเรียน พบว่า มีพฤติกรรมผิดวินัย 14 ข้อ ที่แตกต่างกันโดยทีหลังการใช้คู่มือจำนวนครั้งที่นักเรียนกระทำผิดวินัยน้อยกว่าก่อนนำคู่มือไปใช้และโรงเรียนแต่ละแห่งมีสัดส่วนการลดลงที่แตกต่างกันด้วย นั่นคือ ระบบภาคีที่นำมาใช้มีประสิทธิภาพสูงกว่าระบบเดิม

ปรีตินัส จันทรากานตานันท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการพัฒนาวินัยของนักเรียนโรงเรียนการุ้งวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า วินัยนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการแต่งกาย และด้านความประพฤติ การเปรียบเทียบวินัยจำแนกตามเพศโดยรวม

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความประพฤติด้านเดียวเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยนักเรียนหญิงมีวินัยสูงกว่านักเรียนชาย จำแนกตามระดับชั้นโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 2 มีวินัยสูงกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 3 และจำแนกตามการพักอาศัยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า นักเรียนที่อยู่ร่วมกับบิดามารดา มีวินัยนักเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้อยู่ร่วมกับบิดามารดา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวินัย ควรปลูกฝังด้านวินัยบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ ก็จะเกิดความเคยชินและเกิดเป็นวินัยในตนเองซึ่งการปลูกฝังหล่อหลอมวินัยให้นักเรียนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเริ่มตั้งแต่ครอบครัวที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด ต่อมาก็คือ โรงเรียนแล้วทำอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสังคมต้องร่วมมือส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้าน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นการพัฒนาวินัยในตนเองให้กับนักเรียน

ปิยธิดา ศรีจินดา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประพฤติผิดกฎระเบียบของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตจอมทอง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครกระทำความผิดโดยมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ได้แก่ การเสพยาเสพติด การสูบบุหรี่ การทะเลาะวิวาท การเล่มเกมการพนัน การแต่งกายและไว้ทรงผม และผิดระเบียบวินัย

วิไล หนูนาค และศิริชัย ชินะตังกูร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียนความมีวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือคุณธรรมของนักเรียนด้านมีจิตสาธารณะ มุ่งมั่นในการทำงาน การอยู่อย่างพอเพียง และรักความเป็นไทยตามลำดับ จิตลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียนปัจ จัยสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตลักษณะส่วนบุคคล และมีอิทธิพลทางอ้อม ส่งผ่านไปยังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียนม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อสถานการณ์ และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านไปยังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียน โดยในระดับโรงเรียนกลุ่มนักเรียนหญิงมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมสูงกว่านักเรียนชายและปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และยังมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านไปยังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมของนักเรียน

รจนา สังข์ชาตรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนนามนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัญหาก่อนดำเนินการพัฒนาพบว่า โดยภาพรวมนักเรียนยังขาดวินัยเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความสะอาดห้องเรียน การรักษาความสะอาดเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย และการรักษาความสะอาดห้องน้ำห้องส้วม ดังจะเห็นได้จากรอบ ๆ บริเวณโรงเรียน ยังมีเศษขยะเช่น

ถุงขนม ถุงพลาสติก และเศษกระดาษโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริเวณรอบ ๆ อาคารเรียน และบริเวณหน้าต่างของห้องเรียน ส่วนการแต่งกายนั้นก็พบปัญหาเกี่ยวกับการปล่อยชายเสื้อออกนอก กางเกงของนักเรียนชาย การไว้ทรงผมที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน การสวมใส่เครื่องประดับ ที่ไม่เหมาะสมกับสถานภาพ และวัยของนักเรียน และการแต่งกายด้วยชุดตามโอกาส และวันที่โรงเรียน กำหนด

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจที่ดีและได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการเสริมสร้างวินัยด้านการรักษาความสะอาดและการแต่งกายของนักเรียนเพื่อให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางสำหรับการดำเนินงาน ในลักษณะของโครงการซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างวินัยด้านการรักษาความสะอาด ได้จัดทำโครงการ “ส่งเสริมความสะอาดภายในโรงเรียน” โดยมีกิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรม 5 ส กิจกรรมแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบ และกิจกรรมธนาคารขยะรีไซเคิล ในส่วนของการเสริมสร้างวินัย ด้านการแต่งกาย ได้จัดทำโครงการ “ส่งเสริมการมีวินัยในการแต่งกาย” โดยมีกิจกรรมย่อย ได้แก่ กิจกรรมรับนักเรียนหน้าประตูโรงเรียน กิจกรรมโฮมรูม และกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน

3) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัย ได้ให้แนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและมอบหมายหน้าที่ในการจัดกิจกรรมให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนโดยการประสานความร่วมมือกับ ครูโรงเรียนนามนพิทยาคมซึ่งเป็นกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พร้อมกับประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานที่สามารถดำเนินการได้และให้เห็นผลแห่งการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด ซึ่งผลแห่งการดำเนินงานดังกล่าวปรากฏว่า ได้รับความร่วมมือจาก ครูผู้สอน และนักเรียนในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ โดยที่นักเรียน ส่วนมากเป็นผู้มีวินัยที่ดีซึ่งสอดคล้องกับจุดประสงค์หลักของการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านการรักษาความสะอาด นักเรียนส่วนมากจะเป็นผู้มีสุขนิสัยที่ดีเกี่ยวกับการรักษา ความสะอาด ทั้งความสะอาดร่างกายของตนเอง ความสะอาดของห้องเรียน ความสะอาดของบริเวณ โรงเรียน และอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในบริเวณโรงเรียน

4) การนิเทศ ปรากฏผลตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ซึ่งโดยภาพรวม พบว่า การเข้าทำการนิเทศครู ทำให้นักเรียนได้รับการเสริมสร้างให้เป็นผู้มีวินัยอยู่ในระดับที่ดีขึ้นสอดคล้องกับผล ที่ปรากฏในระหว่างการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัย ดังจะเห็นได้จากวินัยด้านการรักษาความสะอาดของนักเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทวีชัย อัมพุธ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความมีวินัยในตนเองของนักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสามัคคีศรีวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 อำเภอทุ่งหัวช้างจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกำหนดแผนกิจกรรมในการส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียนที่ชัดเจน 2) ด้านการแบ่งทรัพยากร สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนได้แสดงความเคารพ 3) ด้านการกระตุ้นและจูงใจมีการ

ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความมีวินัยในด้านการประสานงาน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมความมีวินัยทุกเมื่อ และ 4) ด้านการประเมินผล โดยเฉพาะประเมินผลระหว่างการทำกิจกรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียน

ถิรพงศ์ ฤกษ์ขำ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวินัยนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย และ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้ผลการประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบในภาพรวม มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบ กับก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบในระดับ 1 และ 0 มีจำนวนลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวินัยนักเรียนฯ ตามมาตรฐานการประเมินของ JCSEE 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสมและมาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า รูปแบบการพัฒนาวินัยนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีอรรถประโยชน์ มีด้านความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง

สิริกร สินสม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานกงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ความมีวินัยในตนเองของนักเรียนมีวินัย ด้านพฤติกรรมในห้องเรียนและด้านพฤติกรรมทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของนักเรียนตามสถานภาพของครอบครัวพบว่านักเรียนที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนด้านการอบรมเลี้ยงดู คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบใช้อานาจที่มีเหตุผล ส่วนด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติตนของครู พฤติกรรมกลุ่มเพื่อน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมีวินัยในตนเองของนักเรียนด้านการอบรมเลี้ยงดู คือการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อย ปัญหาของการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของนักเรียนในด้านการปฏิบัติตนของครู ครูบางคนสอนไม่ค่อยเข้าใจหรือสอนแล้วนักเรียนเข้าใจยาก ทำให้นักเรียนชวนหนีเรียนในด้านพฤติกรรมกลุ่มเพื่อนนักเรียนชอบทำเลียนแบบเพื่อน เช่น การแต่งกายผิดระเบียบ ด้านพฤติกรรมทั่วไป คือ ขาดความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน คือ คุณครูควรหาสื่อหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนได้ง่ายขึ้นให้มีการกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจน สำหรับนักเรียนที่หนีเรียนควรจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึก หาสื่อการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความตระหนักในความสำคัญของการศึกษา และให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองสำหรับผู้ปกครองควรให้ความรักและเอาใจใส่นักเรียน ติดตามความเป็นอยู่และผลการเรียน ตลอดจนการคบเพื่อนของนักเรียนควรมีการสอนจริยธรรมและศีลธรรม ให้มากขึ้น

เบญญาภา หลวงราช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีระดับความมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับสูง และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วยความสนใจเรื่องคุณธรรมส่วนตัว ลักษณะมุ่งอนาคต ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วยการส่งเสริมการเรียนจากผู้ปกครองและปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วยสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน และการจัดสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนส่วนแนวทางการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) โรงเรียนต้องมีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นก็เรียนได้มีส่วนร่วม รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายของโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเกิดความมีวินัยในตนเอง 2) ครูต้องให้ความรักความเอื้ออาทร ดูแลเอาใจใส่ นักเรียนสม่ำเสมอรับฟังความคิดเห็น พร้อมให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกเรื่อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งอบรม สั่งสอนให้นักเรียนตระหนักและเห็นความสำคัญของความมีวินัยในตนเอง 3) พ่อแม่หรือผู้ปกครองต้องให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาความมีวินัยในตนเองของนักเรียน โดยการเข้าร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น อีกทั้งดูแลเอาใจใส่ให้ความรัก รับฟังความคิดเห็นพร้อมให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกเรื่องและส่งเสริมการแสดงออกที่ถูกต้อง และ 4) นักเรียนต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาความมีวินัยในตนเอง โดยการตั้งกฎเกณฑ์ในชีวิตประจำวัน ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ร่วมงานประเพณีทางศาสนาหรืองานแสดงนิทรรศการต่างๆ ใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้เชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ครูอาจารย์และปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม

วาสนา รังสร้อย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานวินัยนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานวินัยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง ได้แก่ ด้านสภาพการดำเนินงานวินัยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านปัญหาการดำเนินงานวินัยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานด้านการลงโทษ 2) ด้านการว่ากล่าวตักเตือน 3) ด้านทำทัณฑ์บน 4) ด้านการตัดคะแนนความประพฤติ และ5) ด้านทำกิจกรรมเพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

จิราพร รอดพ่วง (2559) ศึกษาการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอน 4) ปัจจัยสนับสนุนขั้นตอนการทำงาน และ 5) การวัดและประเมินผล เมื่อนำรูปแบบไปใช้ พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์

นวัตกรรมในภาพรวมหลังใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิผลของรูปแบบที่ได้กำหนดไว้

กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนทัศน์การนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครูเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของการจัดการเรียนรู้โดยมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่นักศึกษาครูในการจัดการเรียนรู้ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการช่วยเหลือแบ่งปัน เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็นผู้นำในการพัฒนา เรียนรู้ร่วมกัน เน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิตที่เกิดขึ้น 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า CPPME มีหลักการคือ การติดตามช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงนักศึกษาครูจะต้องได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือแบ่งปัน เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้นักศึกษาครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นวัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครู ขั้นตอนการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาสังเกตบริบท (Contextual Studying: C) ขั้นที่ 2 เตรียมความพร้อม (Preparing: P) ขั้นที่ 3 ร่วมวางแผน (Planning: P) ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการ (Mentoring : M) ขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluating: E) และนำขั้นตอนที่ใช้ในการขับเคลื่อนในแต่ละขั้นของรูปแบบโดยใช้ (PAR) ได้แก่ ขั้นเตรียม (Preparing :P), ขั้นปฏิบัติติดตามช่วยเหลือ (Action :A) ขั้นสะท้อนข้อมูลกลับ (Refection :R)โดยที่ครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาครูร่วมพัฒนาตามขั้นตอนในการติดตามช่วยเหลือ เงื่อนไขการใช้รูปแบบครูพี่เลี้ยงควรได้รับการฝึกอบรม และสร้างความตระหนักในการติดตามช่วยเหลือ 3) ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพบว่า 1) หลังการใช้รูปแบบการติดตามช่วยเหลือครู พี่เลี้ยงสามารถการติดตามช่วยเหลือนักศึกษาครูสูงขึ้นในระดับมาก 2) หลังการใช้รูปแบบการติดตามช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูมีความรู้ความเข้าใจการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) หลังการใช้รูปแบบการติดตามช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูสามารถการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) หลังการใช้รูปแบบการติดตามช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูสามารถเขียนหน่วยการเรียนรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) หลังการใช้รูปแบบการติดตามช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6)หลังการใช้รูปแบบการติดตามช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูสามารถการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) หลังการใช้รูปแบบ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยงเพื่อการนำก รอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนเรื่องราวในท้องถิ่นของนักศึกษาครูอยู่ในระดับมาก

ยุพิน ยืนยง (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการตามแนวคิดของแกลทธอร์น เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯมีชื่อว่า ซีไอพีอี (CIPE Model) องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการคือ การนิเทศ การสอนเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูด้านความรู้ความสามารถ และทักษะที่สำคัญที่ต้องการพัฒนา โดยใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย เหมาะสมกับครูแต่ละคนเพื่อให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 Classifying: C การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 Informing: 1 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 Proceeding: P การดำเนินงาน ได้แก่ 3.1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre conference) 3.2) การสังเกตการสอน (Observation) 3.3) การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post conference) ขั้นตอนที่ 4 Evaluating: E การประเมินผลการนิเทศ โดยมีการกำกับ ติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินการนิเทศเกิดประสิทธิภาพและองค์ประกอบด้านเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ ผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สรุปได้ดังนี้ 2.1) สมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการของครูผู้นิเทศหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศอยู่ในระดับสูงมาก ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.1 ที่กำหนดไว้และเมื่อพิจารณาสมรรถภาพในการนิเทศตามวิธีการนิเทศ พบว่า ครูผู้นิเทศแบบพัฒนาตนเอง และแบบให้คำปรึกษามีสมรรถภาพในการนิเทศ อยู่ในระดับสูงมาก และครูผู้นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีสมรรถภาพในการนิเทศ อยู่ในระดับสูง 2.2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้นิเทศ พบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ครูผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2.3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการของครูผู้รับการนิเทศพบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ 2.4) สมรรถภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามวิธีการนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก คือ ครูผู้รับ การนิเทศแบบให้คำปรึกษา ครูผู้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และครูผู้รับการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง 2.5) ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่ม พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ซีไอพีอี (CIPE Model) เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์มากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่วนเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้นั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ในการนำรูปแบบการนิเทศไปปฏิบัติจริง โดยเฉพาะเงื่อนไขของครูที่มีความมุ่งมั่น จริงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกัน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก รวมทั้งผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เป็นการส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน และ 2.6) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศ พบว่า ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ นักเรียนมีผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2.6 ที่กำหนดไว้โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ นักเรียนทุกระดับชั้น ทุกห้องมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สรุปผลการวิจัยรูปแบบการโค้ชฯที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช 3) การทดลองใช้รูปแบบ และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบผลการออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ช ซึ่งผลของการออกแบบและพัฒนา ได้ร่างรูปแบบการโค้ชพีพีซีอี (PPCE Coaching Model) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ มีกระบวนการดำเนินการ 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1ระยะการเตรียมการ (Preparing Phase: P) ระยะที่ 2 ระยะวางแผนการโค้ช (Planning Phase: P) ระยะที่ 3 ระยะการปฏิบัติการโค้ช (Coaching Phase: C) และระยะที่ 4 ระยะการประเมินผลการโค้ช (Evaluating Phase: E) ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการโค้ช พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องราข้อของความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ของรูปแบบและความสอดคล้องของรูปแบบ รายข้อมีค่าระหว่าง .80 - 1.00 ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ชพีพีซีอีผลการประเมิน มีดังนี้ 3.1.1) สมรรถนะการโค้ชก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้และความสามารถในการโค้ชก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินความสามารถในการโค้ชระหว่างการทดลองพบว่า คะแนนความสามารถในการโค้ชมีการพัฒนาจากผลการประเมินครั้งที่ 1 อยู่ในระดับสูง ไปสู่ระดับสูงมากในการประเมินครั้งที่ 2 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลผลการประเมินมี ดังนี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการทดลองพบว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อน และหลังการทดลองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การประเมินความสามารถและแผนการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ระหว่างการทดลอง พบว่าคะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้มีการพัฒนาจากผลการประเมินครั้งที่ 1 อยู่ใน

ระดับสูง ไปสู่ระดับสูงมากในการประเมินครั้งที่ 2 และคะแนนแผนการจัดการเรียนรู้โดยรวม มีการพัฒนาระดับความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้จากระดับดีในครั้งที่ 1 ไปสู่ระดับดีมากในครั้งที่ 2 การประเมินทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล การประเมินทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล พบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง การประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารที่มีต่อรูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลพบว่าอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการโค้ชฯ ในด้านต่าง ๆ โดยอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจโดยรวมต่อรูปแบบการโค้ชพีพีซีอีอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ทั้งนี้ จากการสนทนากลุ่ม พบว่า กระบวนการโค้ชพีพีซีอีเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์มาก เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันของแต่ละระยะ ปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านการพัฒนางานและองค์ความรู้ รูปแบบการโค้ชพีพีซีอีช่วยให้อาจารย์มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น รู้สึกมีกำลังใจ มีพลังที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ใช้รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล พบว่าความคิดเห็นโดยรวม นักศึกษาคิดว่าการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 นอกจากนี้ จากการบันทึกความคิดเห็นของนักศึกษา ต่อการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณประมวลสรุปได้ ดังนี้ 1) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา 2) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้ 4) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่จูงใจ รวมทั้งการบันทึกถึงข้อจำกัดและข้อเสนอแนะของการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWWH ว่า เป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่แต่ละกิจกรรมต้องอาศัยเวลาสำหรับการฝึกกระบวนการคิด ทั้งการคิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลต่าง ๆ การแปลความ/การตีความข้อมูล การอธิบาย/การทำนาย และการลงข้อสรุป ต้องมีการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีมาก่อนเข้ากับความรู้ที่กำลังเรียนรู้ทั้งจากรายวิชาหลักการและเทคนิคการพยาบาลเองและจากรายวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยการทำความเข้าใจ คิดทบทวน ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ในกรณีศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Scriven (1981) ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจของผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่มีต่อวินัยนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐโอไฮโอ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ให้คำปรึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐโอไฮโอเกี่ยวกับบทบาท และปัญหาเกี่ยวกับวินัยในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียน

มัธยมศึกษายินดีและเต็มใจที่จะเข้าเกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยของโรงเรียน และนอกจากนั้นยังพบว่า กฎในโรงเรียนที่เข้มงวดไม่สามารถช่วยลดปัญหาทางวินัยของโรงเรียนได้เลย การทำงานร่วมกับผู้ปกครองการเยี่ยมเยียนสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางวินัยจะเป็นวิธีช่วยแก้ปัญหาทางวินัยของโรงเรียนได้

Rice (1981) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความเข้าใจระหว่างนักเรียน ผู้ปกครองครู ผู้บริหารโรงเรียนต่อระเบียบวินัยของโรงเรียน โดยทำการสำรวจโรงเรียนแต่ละภาคภูมิศาสตร์ทั้ง 4 ภาค ของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่เป็นปัญหา พบว่า นักเรียนขาดความสนใจปัญหาการเงินระเบียบวินัยของโรงเรียนและผู้ปกครองขาดความสนใจ และเพิ่มปัญหามากและสำคัญที่สุดคือ การที่นักเรียนขาดความสนใจในระเบียบวินัยของโรงเรียน

Mc Mullen (1985) ได้ศึกษาเรื่อง วินัยและระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตเมืองเพื่อเน้นการพัฒนาวัยรุ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาทางวินัยส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของโรงเรียนเพราะนักเรียนต้องการสิงแวดล้อมที่ดียืดหยุ่นได้โรงเรียนให้ความสนใจเอาใจใส่ และมีระเบียบวินัยการวิจัยได้สนับสนุนให้โรงเรียนจัดระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ฝึกครูให้สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการเรียนการสอน สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดภายในโรงเรียน กำหนดความรับผิดชอบต่อปัญหาโดยการให้คำปรึกษา กำหนดแนวทางของพฤติกรรมพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงระเบียบวินัย และจำกัดขอบเขตการทำผิด กำหนดโครงการให้นักเรียนหยุดพักการเรียนชั่วคราวในโรงเรียน วางแผนพัฒนาผู้ทำผิดบ่อย ๆ แต่ละคนเป็นอย่างดี และให้ผู้ปกครองมีส่วนรับรู้และเกี่ยวข้องในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน

Tantekin (2002) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถของครูประถมศึกษาในการทำหน้าที่สร้างระเบียบวินัยในโรงเรียนขนาดกลางทางตอนใต้ของรัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า ครูเป็นผู้มีความสำคัญในการสร้างระเบียบวินัยและให้ความรู้กับเด็กเพื่อที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคม เพราะครูจะต้องฝึกให้นักเรียนมีการปรับตัวเข้ากับสังคมอย่างเหมาะสม ในการฝึกนั้นความรับผิดชอบเป็นเหตุผลสำคัญจะส่งผลในเรื่องวินัย โดยครูจะต้องหาสถานการณ์มาประยุกต์ใช้ในการฝึก ครูจะต้องเป็นคนที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่างในพื้นที่ทำงานและในสังคมหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งนักเรียนจะสังเกตพฤติกรรมครูเกิดการเรียนรู้จากครูจนมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการดำรงตนเองอย่างมีระเบียบวินัย ครูมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของเด็กให้รู้จักวินัย ซึ่งความสามารถนี้ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนมาก่อนที่จะมาให้คำแนะนำในการสอนกฎและวินัยแก่เด็กนักเรียน

FayeNelson (2002) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงคุณภาพของการปฏิบัติวินัยโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ: การรับรู้ของผู้บริหาร ครูที่ดำรงตำแหน่ง และผู้ปกครองในโรงเรียน 20 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การศึกษามีข้อเสนอแนะหลายประการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียทั้งหมด ในการออกแบบ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านวินัยโดยตรง โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามีส่วนนำเสนออย่างเท่าเทียมกัน ในการออกแบบขั้นตอนทางวินัย ผู้บริหารและครูต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพ เพื่อรับกลยุทธ์สำหรับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในห้องเรียนและโรงเรียน การให้รางวัลนักเรียนสำหรับพฤติกรรมที่ดีและการสนับสนุนที่ดีต่อชุมชนโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ การปฏิบัติด้านวินัยที่มีประสิทธิภาพนั้นสร้างขึ้นจากความสม่ำเสมอและการทำงานเป็นทีม การประเมินระเบียบวินัยของโรงเรียนควรดำเนินต่อไป และกลยุทธ์ในการลดการหยุดชะงักของโรงเรียนควรได้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Brown (2004) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนะเรื่องความมีระเบียบวินัยของครูที่สอนภาษาอังกฤษในประเทศญี่ปุ่น โดยใช้วิธีรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การมีวินัยในห้องเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้คำแนะนำเกี่ยวกับผลการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่สอนภาษาอังกฤษในประเทศญี่ปุ่น หากไม่มีการเตรียมการเรียนการสอนจะทำให้การควบคุมความมีระเบียบวินัยในห้องเรียนเป็นไปได้ยาก และที่สำคัญจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมด้านวินัยโดยตรง

Maria (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลของโรงเรียน กฎระเบียบ และข้อบังคับในการเสริมสร้างวินัยมหาชนโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้กฎและข้อบังคับของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมวินัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัญหาที่เกิดจากกฎเกณฑ์ของโรงเรียนในโรงเรียนมัธยม คือ ทัศนคติของครูและนักเรียนที่มีต่อกฎเกณฑ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ความท้าทายที่เกิดขึ้นในการบังคับใช้กฎและข้อบังคับของโรงเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียนมัธยม แนะนำมาตรการที่ควรดำเนินการเพื่อปรับปรุง กฎและข้อบังคับที่มีอยู่ในโรงเรียนมัธยม และประสิทธิภาพของกฎโรงเรียนในการเสริมสร้างวินัย นักเรียนไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างเพียงพอในการกำหนดกฎเกณฑ์และข้อบังคับของโรงเรียน แม้ว่าพวกเขาจะมีส่วนร่วมอย่างมากในการดำเนินการเช่นเดียวกัน นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของโรงเรียน แนะนำให้กำหนดนโยบายยืนยันเพื่อให้สนับสนุนการใช้มาตรการทางวินัยที่เป็นมิตรต่อนักเรียนเช่น การแนะแนวและการให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ กระทรวงศึกษาธิการ ควรขยายขอบเขตความครอบคลุมเพื่อรวมผู้อำนวยการโรงเรียนในการจัดการกับความท้าทายที่ต้องเผชิญในการเสริมสร้างระเบียบวินัยของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสัมมนาและเวทีสนทนาสำหรับนักเรียนเกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ครูและผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ สามารถแบ่งปันกับนักเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตจริงเกี่ยวกับการเชื่อฟังกฎและข้อบังคับ

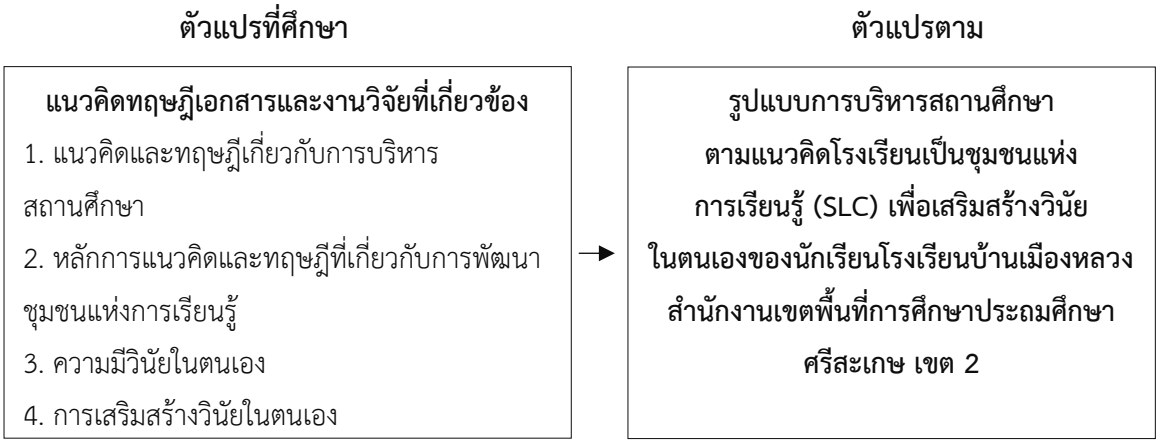
Micki (2007) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงประสิทธิผลของครูผ่านการทำงานร่วมกันที่มีโครงสร้าง กรณีศึกษารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยผสมผสานความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาครูในโรงเรียนซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูประจำรายวิชาที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา โดยใช้การพัฒนาวิชาชีพ การสำรวจ การสัมภาษณ์ครูและการทบทวนเอกสารข้อมูลของ

โรงเรียน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้อย่างมืออาชีพคือกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีมครูมีศักยภาพที่จะบรรลุเป้าหมาย ที่สำคัญคือ การปรับปรุงประสิทธิผลการสอน และประสิทธิผลนี้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารของโรงเรียนจำเป็นต้องคิดทบทวนบทบาทความเป็นผู้นำและการปฏิบัติขององค์กรสิ่งที่สำคัญของกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือการประชุมการสนทนาในลักษณะของการวางแผนกิจกรรม และการร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

Vicki Vescio, Dorene Ross, & Alyson Adams (2008) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบ อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการทำงานของครู สรุปผลวิจัยค้นพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนกับผู้บริหาร เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการสอนให้ครูเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้นนอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงวัฒนธรรมการเรียนการสอนเนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เพิ่มความร่วมมือเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนและครู เพิ่มขีดความสามารถของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) เมื่อครูเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ นักเรียนได้รับประโยชน์คือคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



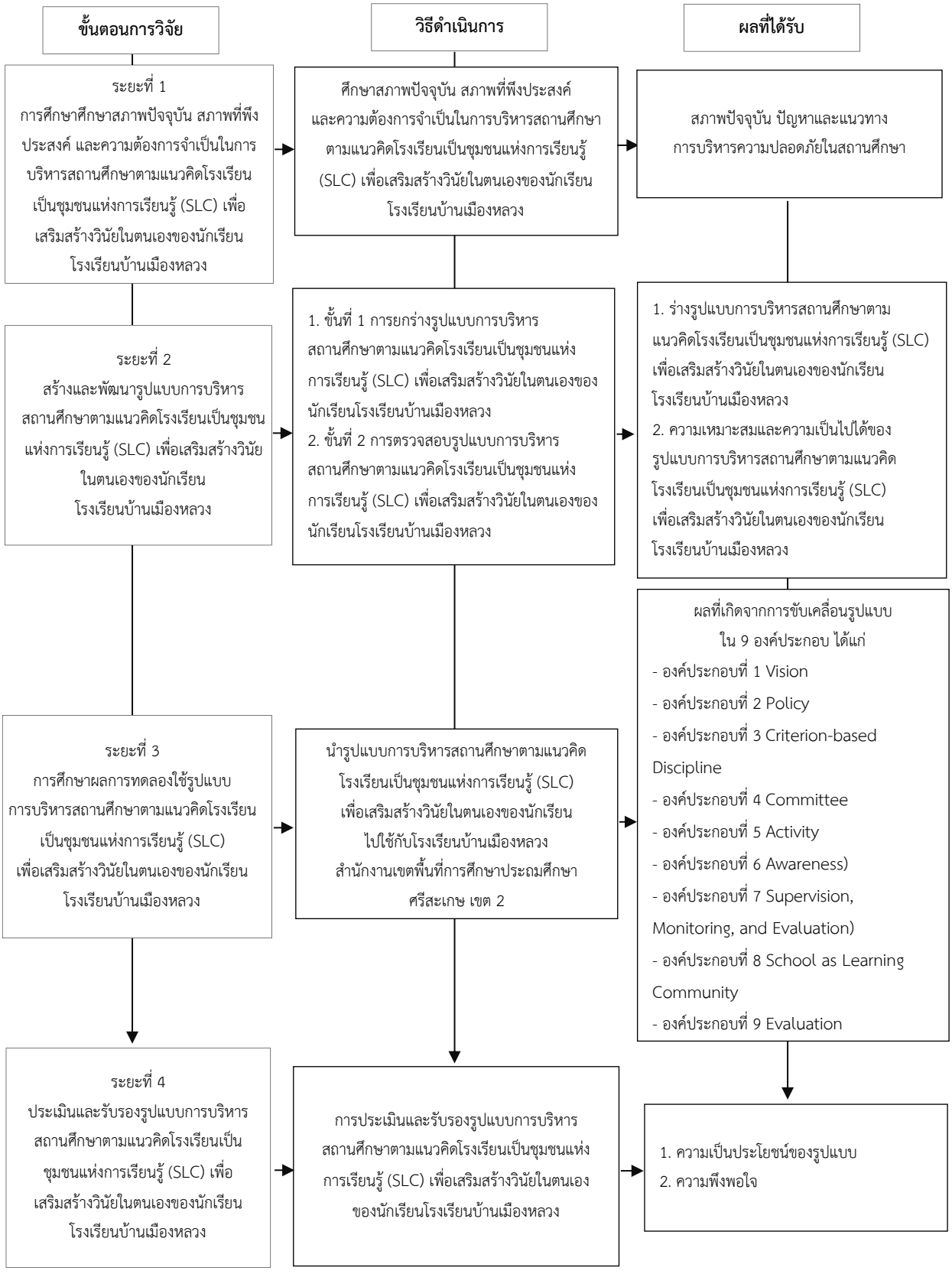
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง และ 4)ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวงมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง
2. ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง
3. ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง
4. ระยะที่ 4 ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ระยะที่ 1 การศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

ในการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 คน

1.1.2 ผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่

1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน

2) ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ระดับชั้นละ 5 คน จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

1.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความมีวินัยในตนเอง และการเสริมสร้างวินัยในตนเอง เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยศึกษารูปแบบ หลักเกณฑ์ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร ตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1.3.1 วิธีดำเนินการ

1.3.1.1 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน เพื่อนำมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

1.3.1.2 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ดังนี้

1) รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2) รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3) ผศ.ดร.สถาพร พฤฒิกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

4) ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล หัวหน้าสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ

5) ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

โดยตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป ปรากฏว่าผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

1.3.1.3 ดำเนินการปรับแก้ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ

1.3.1.4 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .962

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่ตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง โดยเป็นการตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามทั้งแบบเก็บข้อมูลด้วยตนเองและแบบออนไลน์ผ่านลิงค์และคิวอาร์โค้ด ระหว่างเดือนมีนาคม 2567 จำนวน 30 ฉบับ ได้ตอบกลับมาจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

(SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายของ เบสท์ (Best, 1970) โดยให้ความหมายของ ระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 สถิติคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.6.2.1 ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากร (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $\mu = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.6.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มประชากร (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X - \mu)^2}{N}}$

เมื่อ σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

μ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

Σ แทน ผลรวม

1.6.2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามใช้ค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_t^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

ในระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง และ 2) การประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก จำนวน 3 คน

1.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน

กำหนดคุณสมบัติโดยมีความรู้ประสบการณ์ในแต่ละด้าน อย่างน้อย 10 ปี หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านคุณค่า

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง มีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานศึกษา แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยศึกษารูปแบบ หลักเกณฑ์ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบประเมิน โดยตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป ปรากฏว่าผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง .80 - 1.00 ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่ถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

3.4 แก้ไข ปรับปรุง แบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .824

3.6 จัดพิมพ์แบบประเมินเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมิน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประสานการส่งหนังสือ วันและเวลาในการดำเนินสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

4.1.2 ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบด้วยตนเอง ในวันที่ 18 มิถุนายน 2569 ผ่านระบบการประชุมทางไกล ZOOM Meeting

เพื่อประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน และเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

4.1.2.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน มีรายนาม ดังนี้

1) นายสุรพงษ์ จันทร์แจ้ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) ดร.เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

3) ดร.บัญชา ปลื้มอารมย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4.1.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีรายนาม ดังนี้

1) นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) นางเนาวรัตน์ไตรยงค์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านแต้ (ประชาบำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3) นายชูชาติ ชัยวงศ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านพงสิม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

4.1.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก จำนวน 3 คน มีรายนาม ดังนี้

1) ผศ.ดร.ภัทรพร แจ่มใส อาจารย์ประจำสำนักพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) ผศ.ดร.ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

3) ผศ.ดร.พนายุทธ เชยบาล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

4.1.2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน มีรายนาม ดังนี้

1) รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ประจำสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2) รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3) ผศ.ดร.สถาพร พฤฒิกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

4.1.2.5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 3 คน มีรายนาม ดังนี้

1) ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

2) นายกิตติ กสิณธารา อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3) นางศิริประภา ษรจันทร์ศรี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

กำหนดคุณสมบัติโดยมีความรู้ประสบการณ์ในแต่ละด้าน อย่างน้อย 10 ปี หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

4.1.3 ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบ และจัดทำคู่มือจากคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดังนี้

4.1.3.1 จัดทำคู่มือการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีโครงสร้าง 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ภูมิหลัง ส่วนที่ 2 รูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เกี่ยวกับการเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวางเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยนักเรียน 2) องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy) ของโรงเรียนด้านพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน 3) องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline) 4) องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee) 5) องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity) 6) องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness) 7) องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation) 8) องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (School as Learning Community) 9) องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation) ส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

เพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบเข้าใจและสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปใช้ได้ ในการให้ผู้เกี่ยวข้องนำคู่มือไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

4.1.3.2 คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) เมื่อได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่มีคุณภาพแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 นอกจากนี้ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อหาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ชุดเดิม ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะแล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

2) นำแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .829

ผลการหาค่า IOC พบว่า คำถามของแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

3) จัดพิมพ์คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ชุดเดียวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

4) ปรับปรุงพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบ มีดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำตัวเลขที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์คุณภาพของคู่มือ มีดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

5.2.2 การวิเคราะห์คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านคุณค่า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำตัวเลขที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง คู่มือมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

Σ แทน ผลรวม

3. ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 245 คน มีดังนี้

1.1 ผู้บริหาร จำนวน 1 คน

1.2 ครู จำนวน 15 คน

1.3 ผู้เรียน จำนวน 229 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2.2 แบบประเมินผลลัพธ์ของรูปแบบ ได้แก่

2.2.1 ระดับการปฏิบัติตามองค์ประกอบของรูปแบบ

2.2.2 ความสำเร็จ ได้แก่ รางวัลด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้เรียน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2มีวิธีการสร้าง ดังนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างคู่มือ

3.1.2 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ภูมิหลัง ส่วนที่ 2 รูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เกี่ยวกับการเสริมสร้างความมีวินัยของนักเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการวางเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยนักเรียน 2) องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy) ของโรงเรียนด้านพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน 3) องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline) 4) องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee) 5) องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity) 6) องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness) 7) องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation) 8) องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (School as Learning Community) 9) องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation) ส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จ ส่วนที่ 4 ภาคผนวก เพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบเข้าใจและสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปใช้ได้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1.1 คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) เมื่อได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่มีคุณภาพแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 นอกจากนี้

ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 15 คนชุดเดิม ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะแล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

2) จัดพิมพ์คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

3) ปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจนมีคุณภาพแล้วนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ต่อไป

3.2 แบบประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

แบบประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีวิธีการสร้าง ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาปลอดภัยมาเป็นกรอบในการสร้างประเด็นการประเมินผลลัพธ์แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนชุดเดิม เพื่อตรวจความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษา และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป ปรากฏว่าผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่ถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

3.2.2 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.3 จัดทำแบบประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ชุดเดิม ประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องใช้ในการประเมินต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยการส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง

4.2 เก็บข้อมูลผลการดำเนินการตามองค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด SLC ครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

4.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

4.2.2 ด้านปรัชญา (Philosophy)

4.2.3 ด้านระบบกิจกรรม (Activity)

โดยจำแนกออกเป็น 9 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2) องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy)

3) องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดระเบียบวินัยตามเกณฑ์ (Criterion-based Discipline)

4) องค์ประกอบที่ 4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านความมีวินัยของนักเรียน (Committee)

5) องค์ประกอบที่ 5 การกำหนดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียน (Activity)

6) องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนัก (Awareness)

7) องค์ประกอบที่ 7 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนอย่างเป็นระบบ (Supervision, Monitoring, and Evaluation)

8) องค์ประกอบที่ 8 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (School as Learning Community)

9) องค์ประกอบที่ 9 การประเมินผล (Evaluation)

และพิจารณาจากผลงาน หรือรางวัล หรือแบบอย่างที่ดี ที่เกิดจากการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2ของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและนักเรียน ในปีการศึกษา 2567 - 2568

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและภาพรวมแล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้านวินัยในตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็น ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายของเบสท์ (Best, 1970) โดยให้ความหมายของ ระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การประเมินการผ่านการตรวจสอบผลลัพธ์ใช้ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2.1 ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

Σ แทน ผลรวม

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามใช้ค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_t^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. ระยะที่ 4 ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง

การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินความเป็นประโยชน์ของความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 146 คน ประกอบด้วย

4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเมืองหลวง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 คน

4.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน

4.3 ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง จำนวน 120 คน (กำหนดให้นักเรียน 1 คน ต่อ ผู้ปกครอง 1 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2เป็นการประเมินความพึงพอใจ มีวิธีการสร้าง ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินและเกี่ยวกับความพึงพอใจ

3.3.3 จัดทำแบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้องของแบบประเมิน โดยตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป ปรากฏว่า ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่ถูกต้อง/สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

3.3.4 แก้ไข ปรับปรุง แบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .874

3.3.6 จัดพิมพ์แบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการจัดการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โดยเป็นการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ ผู้วิจัยส่งลิงค์และคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ให้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเข้าระบบในการทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ ในเดือนเมษายน 2569 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ความเป็นประโยชน์และพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนบ้านเมืองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มี ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มี ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าระดับความพึงพอใจ กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับระดับน้อย

0.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สูตร $S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

Σ แทน ผลรวม

6.3 สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973)

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ค่าความคาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้