

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังนี้

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
 - 1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก
 - 1.2 ประวัติสังฆมณฑลจันทบุรี
 - 1.3 ประวัติโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. การบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความสำเร็จของโรงเรียน
 - 2.2 เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์กร
3. สุขภาพองค์การ
 - 3.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 3.2 เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์กร
4. การจัดการเรียนรู้
 - 4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 - 4.2 การจัดการเรียนการสอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ
 - 5.1.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
 - 5.2.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้ชื่อย่อว่า “รศจ.” เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “Education Section of Chanthaburi Diocese” ใช้ชื่อย่อว่า “E.S.C.D” ซึ่งเริ่มใช้ชื่อก่อนโรงเรียนนี้เมื่อ 22 กันยายน ค.ศ. 1987 เป็นโรงเรียนฝ่ายคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิก ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิก ขึ้นอยู่กับสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก ภายใต้การดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (Office of the Private Education Commission) กระทรวงศึกษาธิการ มีสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นเจ้าของ โดยมีพระสังฆราช ลอเรนซ์เทียนชัย สมานจิต เป็นประมุขสูงสุด ในการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในปัจจุบัน ประกอบด้วยโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 20 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษาจำนวน 18 โรงเรียนดังนี้

1. โรงเรียนอัสสัมชัญอัสสัมชัญ อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. โรงเรียนมารีย์อัสสัมชัญ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
3. โรงเรียนอนุบาลโสฬพัฒนา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
4. โรงเรียนอนุบาลประชาสงเคราะห์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
5. โรงเรียนสันติภาพ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
6. โรงเรียนปัญญาทรัพย์ มีนบุรี เขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
7. โรงเรียนหอแซฟฟิกัน อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
8. โรงเรียนอนุบาลคริสตสงเคราะห์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก
9. โรงเรียนชุมชนพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
10. โรงเรียนประชาสงเคราะห์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
11. โรงเรียนคาราสมุทรบริหารธุรกิจ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
12. โรงเรียนคาราสมุทรสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
13. โรงเรียนคาราจรัส อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
14. โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก
15. โรงเรียนศรีฤทัย อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
16. โรงเรียนเทวรักษ์ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี
17. โรงเรียนพัฒนาศาสตร์ อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี
18. โรงเรียนปัญญาทรัพย์ดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
19. โรงเรียนปรีชาศาสน์ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
20. โรงเรียนคาราสมุทรศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

การบริหารงานด้านการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีบาทหลวงเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ซึ่งได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะที่ปรึกษาของประมุขสูงสุดของสังฆมณฑลจันทบุรีให้ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ และมีซิสเตอร์ หรือภคินี คณะรักกางเขน ณ จันทบุรี ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นผู้ร่วมงาน โดยได้รับมอบหมายจากผู้แทนผู้รับใบอนุญาตให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ หรือผู้อำนวยการ ดังนั้น ในการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จึงเป็นการบริหารงานร่วมกันของผู้ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ

การบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมมีคณะกรรมการ 2 ชุด คือ คณะกรรมการ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้ชื่อว่า คณะกรรมการ รศก. และคณะกรรมการบริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้ชื่อว่า คณะกรรมการบริหาร รศก. โดยคณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกโรงเรียนเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการบริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้มาจากการคัดเลือกและเลือกตั้งจากคณะกรรมการ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งมี 7 ท่านประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เร่งรัดและติดตามให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ประสานงาน ประสานใจ และประสานความคิดระหว่างสมาชิก
3. รับพิจารณาเรื่องราว ข้อเสนอต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
4. จัดประชุมตามระเบียบของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
5. ดำเนินงานกองทุนโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีตามระเบียบการของกองทุน

การบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้จัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น 6 ฝ่าย ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหารจัดการ
2. ฝ่ายบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
3. ฝ่ายเอกลักษณ์

4. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ฝ่ายสัมพันธ์ชุมชน

การบริหารงานในโรงเรียนของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีผู้แทนรับใบอนุญาต ผู้จัดการและผู้อำนวยการร่วมกันบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน และมีการแต่งตั้ง และเลือกตั้งบุคลากรครูภายในโรงเรียนร่วมบริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ-การเงิน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายสำนักบริหาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการและกิจการนักเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายอภิบาล และแพร่ธรรม โดยยึดหลักของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การบริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในสภาพปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การกิจที่จะต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดการศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบกับ นโยบายและหลักปฏิบัติที่กำหนดให้ใช้หลักการบริหารภายใน โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นประจำเสมอมาทุกปี ซึ่ง คณะกรรมการบริหารยังใช้เป็น โอกาสให้บุคลากรระดับผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ได้ร่วมกันเสวนา ระดมพลังสมองในการจัดทำแผนพัฒนา (Master Plan) ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรีขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาทั้งในระดับสังฆมณฑล และในระดับโรงเรียน ตามที่ปรากฏดังกล่าว เริ่มต้นจากผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของ การบริหารจัดการทั้ง 2 ระดับ โดยใช้เทคนิค SWOT จากข้อมูลที่ได้รับจึงนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และสภาพความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อพัฒนาการศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันตามแผน กลยุทธ์โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีปีการศึกษา 2547 - 2551 ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการศึกษาดี คุณภาพเด่น เน้นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร สะท้อนจิตตารมณ์ พระวรสาร ชุมชนร่วมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตร เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า

คำอธิบายวิสัยทัศน์

บริหารจัดการดี หมายถึง มีกระบวนการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา ที่กำหนดไว้

คุณภาพเด่น หมายถึง มีคุณภาพด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหาร ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เน้นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การปลูกฝังให้ผู้บริหาร ผู้เรียน และบุคลากรสนับสนุนช่วยกันเสริมสร้างและให้คุณค่าแก่ศิลปวัฒนธรรมไทยตลอดจนวัฒนธรรมการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างสันติ

สะท้อนจิตตารมณ์พระวรสาร หมายถึง การนำเอาจิตตารมณ์พระวรสารมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรสนับสนุน

ชุมชนร่วมพัฒนา หมายถึง เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมมือพัฒนาคุณภาพทุก ๆ ด้าน

หลักสูตร เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า หมายถึง กำหนดให้มีหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

พันธกิจ

1. พันธกิจพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการ
2. พันธกิจพัฒนาคุณภาพด้านสัมพันธ์ชุมชน
3. พันธกิจพัฒนาคุณภาพด้านเอกลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก
4. พันธกิจพัฒนาคุณภาพด้านหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา
5. พันธกิจพัฒนาคุณภาพด้านทรัพยากรมนุษย์
6. พันธกิจพัฒนาคุณภาพด้านงบประมาณการเงินและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์

1. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนการใช้ระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และเร่งรัดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอก
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกระดับมาตรฐานผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
3. ส่งเสริมการใช้และพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ
4. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา
6. ส่งเสริมการใช้แหล่งวิทยาการในท้องถิ่น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
8. สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมความรัก สันติ ยุติธรรม และซื่อสัตย์
9. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา
10. สนับสนุนการจัดการศึกษาตามจิตตารมณ์พระวรสาร
11. สนับสนุนให้บุคลากรเห็นคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม
12. ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลักสูตรท้องถิ่น

อย่างมีคุณภาพ

13. เร่งรัดให้มีการจัดการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
14. เร่งรัดให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

15. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
16. เร่งรัดให้มีบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
17. เร่งรัดให้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรทุกระดับ
18. ส่งเสริมให้มีการจัดสรรบุคลากรด้านการศึกษาของ รสจ. อย่างเหมาะสม
19. เร่งรัดให้มีการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
20. ส่งเสริมให้มีการติดตาม ตรวจสอบงบประมาณอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายกลยุทธ์

1. ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกทุกโรงเรียน
2. ใช้ระบบประกันคุณภาพ ภายในต่อเนื่องทุกโรงเรียน
3. พัฒนามาตรฐานการศึกษา/ ตัวบ่งชี้ให้สูงขึ้น
4. พัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ

และวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ

5. พัฒนาผู้ช่วยผู้อำนวยการให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ร่วม

บริหารงานกับผู้บริหารเต็มความสามารถ

6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
8. มีการวางแผนกลยุทธ์โดยกำหนดเป้าหมายที่มีตัวชี้วัดชัดเจน นำไปปฏิบัติ

อย่างเป็นระบบ มีระบบติดตามประเมินผลสำเร็จ และรายงานผล พร้อมปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

9. ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาใน ร.ส.จ. และร่วมในกิจกรรมของ ร.ส.จ.

10. ให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจและรักชุมชนของตน

11. มีส่วนร่วมและร่วมมือในการจัดกิจกรรมชุมชน

12. บุคลากรมีความรัก สันติ ยุติธรรม และซื่อสัตย์

13. บุคลากรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการร่วมกิจกรรมและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

14. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในคำสอนของศาสนา ดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

15. บุคลากรปฏิบัติตามศาสนามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นแบบอย่างที่ดี

16. โรงเรียนบูรณาการจิตตารมณ์พระวรสารในการจัดการเรียนรู้

17. โรงเรียนมีการอบรมและมีกิจกรรมทางศาสนาสม่ำเสมอ

18. ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคาทอลิกสยามแพร่ธรรม

19. บุคลากรรู้คุณค่าและปฏิบัติตามประเพณีที่ดีงามพร้อมทั้งถ่ายทอดศิลปะและวัฒนธรรม

20. มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปะและประเพณีท้องถิ่น

21. มีหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นวิชาภาษาอังกฤษ

22. มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน

23. มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้

24. จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกโรงเรียน

25. บุคลากรครูและผู้บริหารมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

26. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

27. มีการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอย่างค้ำคูณ

28. บุคลากรทุกระดับได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

29. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

30. นำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการระบบบริหารงบประมาณ

31. มีการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการบริหารจัดการ
32. มีกระบวนการติดตาม และตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปี
33. มีผู้ตรวจสอบบัญชีที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎหมาย

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก

ศาสนาคาทอลิกได้เริ่มเข้าสู่ประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2110 สมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 แห่งกรุงศรีอยุธยา ต่อมาในปี พ.ศ. 2203 สมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้มีพระบรมราชานุญาตให้มิชชันนารีชาวฝรั่งเศสตั้งคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีสเผยแพร่ศาสนาคาทอลิกในกรุงศรีอยุธยา และได้พระราชทานที่ดินที่บ้านปลาเห็ด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับที่เป็นที่อยู่อาศัย สามารถสร้างโบสถ์ บ้านพัก หรือโรงเรียนได้ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2208 โรงเรียนเอกชนคาทอลิกแห่งแรกในประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้น คือ วิทยาลัยการศึกษาทั่วไป (General College) สร้างขึ้นโดย บิชอป แลมเบิร์ต เดอ ลา มอตต์ (Bishop Lambert de Motte) เป็นโรงเรียนสามัญสำหรับเด็กชาย เพื่อให้การศึกษาแก่เยาวชนไทยในกรุงศรีอยุธยา เรียกกันโดยทั่วไปว่า โรงเรียนสามเณร เพราะเป็น โรงเรียนสำหรับเด็กที่เตรียมตัวเข้าบ้านเณรและเด็กสามัญโดยทั่วไปด้วย ส่วนใหญ่จัดการสอนด้านวิชาการและด้านจริยธรรมในแนวทางที่ปรับเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีของประชาชนท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า หลังจากนั้นคณะมิชชันนารีได้ขยายกิจการโรงเรียนไปสู่จังหวัดอื่นๆ ที่เกิด ในปี พ.ศ. 2214 ที่ลพบุรี ในปี พ.ศ. 2216 ที่กรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2217 ที่พิษณุโลก ในปี พ.ศ. 2218 และที่จันทบุรี ในปี พ.ศ. 2250 โรงเรียนเหล่านี้มีได้ยู่ต่อมาถึงปัจจุบันเนื่องจากเหตุการณ์ผันผวนและศึกสงครามของบ้านเมืองในสมัยนั้น

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ เรเวอเรนซ์ ฟาเทอร์ โคลอมเบิร์ต (Reverence Father Colombert) ได้แต่งตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กชาย คือ โรงเรียนอัสสัมชัญขึ้นในปี พ.ศ. 2428 ถือว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกสมัยใหม่แห่งแรกในยุคใหม่นี้ และดำเนินต่อเนื่องเรื่อยมาโดยอำนวยการให้แก่นักเรียน และบ้านเมืองเป็นอย่างมาก จนเป็นที่นิยมอย่างสูงของผู้ปกครองและนักเรียนในปัจจุบัน นับตั้งแต่บัดนั้นมาได้มีคณะนักบวชอุทิศตนด้านการศึกษาหลายคณะ เช่น คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต (พ.ศ. 2448) หรือกลุ่มโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ คณะอัครมุข (พ.ศ. 2468) หรือกลุ่มโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย และ โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย คณะซาเลเซียน (พ.ศ. 2470) หรือกลุ่มโรงเรียนเซนต์ดอมินิกหรืออาชีวคอนบอสโก ฯลฯ ได้ทยอยเข้ามาทำงานแพร่ธรรมและตั้งโรงเรียนเอกชนคาทอลิกเพิ่มขึ้นมากมาย ตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา

ในปี พ.ศ. 2502 สภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทย (หรือสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย) ได้เห็นความสำคัญที่จะจัดให้โรงเรียนเอกชนคาทอลิกรวมตัวกันเป็น

รูปองค์กร เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนทัศนะ ประสบการณ์ และนโยบายร่วมกัน จึงได้มีมติตั้ง คณะกรรมการ โรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย โดยมอบให้ Bishop Peter Caretto ผู้แทนสภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้เป็นประธาน ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” โดยมติเอกฉันท์ของที่ประชุมสมัชชาครั้งแรกของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2515

ปัจจุบัน “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นสมาคมเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2533 โดยใช้ชื่อว่า สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2533, หน้า 2)

จุดเริ่มต้นและแรงจูงใจของการศึกษาคาทอลิก มาจากพระคริสตธรรมในพระคัมภีร์ ทั้งภาคพันธสัญญาเก่าและพันธสัญญาใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระวรสารหรือคำสอนของพระเยซู ที่ผูกพันเป็นพันธกิจของคริสตชนหรือคาทอลิกที่ต้องถ่ายทอด เผยแพร่พระวรสาร และพระธรรม คำสอนของพระเจ้า เพื่อประโยชน์สุขแก่มนุษย์ทุกคน และการจัดการศึกษาอบรมแก่ประชากรทั้งปวง ทั้งที่เป็นบุตรหลานคริสตชนคาทอลิก และมีใช้คาทอลิก ด้วยกิจการสอนอบรมด้วยวาจา และการเป็นพยานแบบอย่างด้วยชีวิต

การจัดการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะมุ่งเน้นการอบรมคน รวมทั้งการใส่ใจในการจัดบริบทของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อสานการเรียนรู้และพัฒนาการทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่ครบถ้วน ให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนให้ครองชีวิตส่วนตัวอย่างถูกต้องชอบธรรม และในความคิดดีดีของความจริง และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมและโลกของเรา คุณลักษณะดังกล่าวเป็นเอกลักษณ์และเหตุผลเบื้องหลังของการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกและเป็นคุณภาพการจัดการศึกษาหรือการเรียนการสอนที่ผนวกการสอนพระธรรมของศาสนาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอบรมนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิก ให้ความสำคัญกับคุณค่า ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม และถือว่าการศึกษาร่วมกันพร้อมกันชีวิต อาจกล่าวได้ว่า ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิ นั่นคือ การให้การศึกษาอบรมถือว่าเป็นหน้าที่ประการแรกของพ่อแม่ เด็กได้รับรู้และเรียนรู้จากพ่อแม่เป็นบุคคลแรก เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง รอบตัวเอง เรียนรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่น เรียนรู้สังคม และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว และเรียนรู้สังคมรอบข้างตนเองทั้งในระดับกว้าง (Horizontal Level) และระดับลึก (Vertical Level) ด้วยการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในสังคมและระหว่างสังคม บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ในฐานะสมาชิกหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น การศึกษาจึงพิจารณาในมุมมองที่กว้างที่สุด หมายถึง การเรียนรู้ การศึกษา การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดทั้งในรูปแบบ นอกรูปแบบ

และการศึกษาแบบอรรถาธิบาย และการถ่ายทอด การปรับและพัฒนาเชิงวัฒนธรรมในสังคม ระหว่างสังคมและระหว่างอารยธรรมหรือระหว่างประเทศ กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้และเข้าถึงความรู้ทุกอย่างที่มนุษย์สามารถพัฒนาการตามการตามวัย หรือศักยภาพของมนุษย์ ทั้งในมิติของปัจเจกบุคคล (Personal Dimension) มิติด้านสังคม (Social Dimension) มิติด้านการเวลา (Temporal Dimension) และมิติด้านพื้นที่ (Spatial Dimension) ที่เกิดประโยชน์แก่มนุษย์ สังคม และโลก แก่นแห่งความรู้ที่ปวง แสดงตัวผ่านทางกระบวนการเรียนรู้เชิงความคิด อาศัยสติปัญญาเหตุผล ความคิดอ่านหรือการทดลอง การกระทำหรือการปฏิบัติ ตามแนวทางการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในชีวิตมนุษย์ และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเพิ่มขึ้นเสมอเหนือความเจริญก้าวหน้าของสังคม โรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นพันธกิจสำคัญที่พระศาสนจักรเน้นคุณค่าอย่างหนักแน่น ในบทบาทการรับใช้และการให้การศึกษายอบรมแก่ประชาชนหรือสังคม ซึ่งยึดหลักสำคัญเกี่ยวกับการศึกษายอบรม ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษายอบรมที่ตรงกับเป้าหมายเฉพาะของคนที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ เพศ วัฒนธรรม และประเพณีของคน เพื่อจะได้มีความสามารถวินิจฉัยอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรมด้วยจิตใจเที่ยงตรง ต่อสิ่งที่เกิดกับเขาและแวดล้อมชีวิตของเขา
2. การศึกษามีได้จำกัดอยู่ที่ถ่ายทอดความรู้แต่รวมถึงการฝึกอบรมลักษณะเฉพาะของการให้การศึกษายอบรม ซึ่งนับว่ามีความสำคัญสูงสุดของนักการศึกษาคาทอลิก คือ การสื่อความจริงและการศึกษายอบรมที่แท้จริง คือ การส่งเสริมศักดิ์ศรีของมนุษย์ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจและจริงใจต่อกัน อีกทั้งเป็นการเปิดตนเองสู่พระสังฆธรรม
3. บิดามารดาเป็นผู้ที่ให้การอบรมที่สำคัญที่สุดอันดับแรกของบุตร หากขาดการอบรมของบิดามารดา ก็ยากจะหาการอบรมอื่นใดมาทดแทนได้ และมีสิทธิอย่างแท้จริงในการเลือกโรงเรียนสำหรับลูกหลานของตน
4. ณ สถาบันที่เรียกว่าโรงเรียนนี้ เขาจะเรียนรู้ที่ละขั้นตอน ที่จะเปิดตนเองสู่ชีวิตในสภาพที่เป็นจริง และสร้างเจตคติต่อชีวิตดังที่น้ำจะเป็น
5. เป้าหมายของการสอนที่โรงเรียน คือ การให้การศึกษายอบรม ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคนจากภายใน ช่วยสร้างอิสรภาพจากภาวะปิดกั้นใด ๆ เพื่อให้เขาเจริญขึ้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพระศาสนจักรให้ความสำคัญ สนใจต่อวิธีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมทุกอย่าง เป็นวิธีการเฉพาะของพระศาสนจักรเอง
6. การอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง นับเป็นหัวใจของการศึกษาคาทอลิก โรงเรียนไม่เพียงพรีสอนเรื่องนี้ด้วยวาจา แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนต้องแสดงความจริงอันนี้ การศึกษาต้องชี้นำมนุษย์ให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นเยี่ยงพี่น้อง ในทุกสังคมของชีวิต และจะทำเช่นนี้ได้

ถ้าเข้าใจความหมายของครอบครัวมนุษย์ จากประสบการณ์นี้เขาจะสามารถสร้างสังคมแห่งความรักได้ในครอบครัวในที่ทำงาน หมู่บ้าน ประเทศชาติ และใน โลก

7. คำพูด การปฏิบัติ การให้กำลังใจ และความช่วยเหลือ คำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องของนักเรียนอย่างนุ่มนวล ล้วนเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในกระบวนการให้การศึกษาข้อบกพร่องของนักเรียนอย่างนุ่มนวล ล้วนเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในกระบวนการให้การศึกษาอบรม ที่จะทำให้อุปสรรคอุปสรรค ซึ่งหมายถึงความสำเร็จของนักเรียนในด้านวิชาการ ในการปฏิบัติตนอยู่ในจริยวัตรที่เหมาะสม รวมทั้งมิติด้านศาสนาในชีวิต

ดังนั้น การศึกษาคาทอลิกจึงตระหนักในบทบาทหน้าที่ภายในบริบทของสังคม ให้ความเคารพ และเน้นคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น การกิจของการศึกษา จึงเป็นการเสริมสร้างจุดแข็งของสังคม ชุมชน ให้เข้มแข็ง พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมให้ดีขึ้น ในขณะที่พัฒนาศักยภาพความสามารถของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ครบถ้วนทุกมิติของชีวิตและสังคม เมื่อคนของสังคมมีความรู้ เฉลียวฉลาด พวกเขาจะได้เป็นกำลังเข้มแข็งของสังคม และมีบทบาทที่ดีในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุป ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้คือการศึกษาคือแก่นของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการกิจกรรมการศึกษาและวิทยาศาสตร์ความรู้ (Knowledge) ที่เป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการรักษาชีวิต ถ่ายทอด และพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าครบถ้วน ให้บุคคลสามารถบรรลุถึงความดีงามครบถ้วนของมนุษย์ตามหลักพระคริสตธรรม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ด้วยความรัก รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมเคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล รักและภูมิใจวัฒนธรรมตนเอง

การศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของมนุษย์ที่พึงต้องแสวงหาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามศักยภาพ ความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นหน้าที่สำคัญประการแรกของพ่อแม่ ที่จะให้การศึกษาอบรมแก่ลูกหลานของตน เพื่อให้ทุกคนเป็นคนดี มีความรู้ ทักษะความสามารถ และใช้ทักษะต่าง ๆ ของชีวิต รวมทั้งการใช้ศิลปะวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและประโยชน์ของชีวิตในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รักและห่วงหา ประเพณีมรดกและวัฒนธรรมของชาติอย่างรู้คุณค่าและธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง เพื่อประโยชน์ของลูกหลาน และสังคม อีกทั้งให้การช่วยเหลือปกป้องผู้อ่อนแอ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เป็นสมาชิกของสังคม

นโยบายการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก
(ประเทศไทย), 2533, หน้า 18 - 20)

1. ความรับผิดชอบของสถานศึกษาคาทอลิกต่อสังคม

1.1 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมเสรีภาพและความรักแบบพระวรสาร

1.2 เปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชน รู้จักรับผิดชอบในส่วนตัวและส่วนรวม ตามวัยและภาวะของแต่ละคน

1.3 เน้นการปฏิบัติการปลูกฝังค่านิยมของการเคารพสิทธิต่อกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกกำลังทำความดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนคนที่อยู่อาศัย

2. ความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาคาทอลิกต่อพระศาสนจักรและศาสนาอื่น ๆ

2.1 อบรมเด็กและเยาวชนในมีความเลื่อมใสศรัทธาในสัจธรรมของศาสนาตน

2.2 อบรมเด็กและเยาวชนทุกศาสนาให้มีทัศนคติที่เห็นอกเห็นใจต่อกันด้วยอัธยาศัย

2.3 นำวัฒนธรรมของชาติมาบูรณาการปฏิบัติศาสนกิจเพื่อส่งเสริมคุณค่าของศาสนา

2.4 พึงตระหนักถือเป็นหน้าที่สำคัญ ที่จะอบรมเด็กและเยาวชนคาทอลิก

3. ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถาบันการศึกษาคาทอลิก

3.1 พึงคำนึงถึงความต้องการของโลกปัจจุบัน

3.2 พึงใช้อุปกรณ์และทักษะในการสอนตามหลักการใหม่ ๆ ที่ค้นพบในสมัยปัจจุบัน

3.3 พึงให้คณะครูอาจารย์มีความรับผิดชอบในการวางแผนนโยบาย และการบริหาร

สถาบัน

3.4 พึงสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ขัดสน ผู้ที่ไม่ได้รับความอบอุ่น

ความอนุเคราะห์ของครอบครัว หรือผู้ที่ยังไม่รู้จักรพระคุณแห่งความเชื่อ

3.5 พึงร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับบิดามารดาในการอบรม

วัตถุประสงค์ของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย

1. ช่วยโรงเรียนคาทอลิกให้ดำเนินกิจกรรมตามข้อเสนอของสภาสังคายนาว่าติดกันในเรื่องที่ว่าด้วยการศึกษาและเพื่อประสานงานระหว่างสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทยกับโรงเรียนต่าง ๆ

2. ให้โรงเรียนคาทอลิกบรรลุตามนโยบายของแต่ละโรงเรียนและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. เป็นตัวแทนรักษาผลประโยชน์ทางการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทยต่อกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติต่อรัฐบาลและองค์การระหว่างชาติ

4. ส่งเสริมความสามัคคีเพื่อให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน

5. ส่งเสริมโรงเรียนคาทอลิกให้มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของชาติโดยร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เพื่อความเจริญของประเทศไทย

6. กำหนดนโยบายการศึกษาคาทอลิก

7. ให้การสนับสนุนสมาคมครูคาทอลิกฯ และกิจกรรมการศึกษาของกิจการคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. โรงเรียนสังฆมณฑล ซึ่งปัจจุบันได้แบ่งออกเป็น 10 สังฆมณฑล หรือ 10 เขต

โรงเรียนที่มีพื้นที่อยู่ในเขตใด ก็จะต้องสังกัดสังฆมณฑลนั้น และปกครองโดยประมุขของสังฆมณฑล ตลอดจนการบริหารการศึกษาภายใต้การอำนวยการของพระสงฆ์ของสังฆมณฑลนั้น ซึ่งประกอบไปด้วยสังฆมณฑลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (สื่อมวลชนคาทอลิกประเทศไทย, 2551, หน้า 3 - 4)

1.1 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปกครองโดยพระคาร์ดินัล ไมเกิ้ลมิชัย กิจบุญชู เป็นประมุขอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ประกอบด้วย 11 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา (บางส่วน) นครนายก (เฉพาะอำเภอบ้านนา) นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรีสมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา แต่ละอำเภอมีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 37 โรงเรียน

1.2 อัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง ปกครองโดยพระอัครสังฆราชหลุยส์จำเริญสันติสุขนิรันดร์ เป็นประมุข อัครสังฆมณฑลท่าแร่ – หนองแสง ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ นครพนม มุกดาหาร และสกลนคร มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 14 โรงเรียน

1.3 สังฆมณฑลจันทบุรี ปกครองโดยพระสังฆราชลอเรนซ์เทียนชัย สมานจิต เป็นประมุขสังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายกและบางส่วนของกรุงเทพมหานคร (เขตดินแดงและมีนบุรี) มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 20 โรงเรียน

1.4 สังฆมณฑลอุดรธานี ปกครองโดย พระสังฆราชยอร์ชชอด พิมพิสาร เป็นประมุขสังฆมณฑลอุดรธานีประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ อุดรธานี ขอนแก่น เลย หนองคาย และหนองบัวลำภู มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 12 โรงเรียน

1.5 สังฆมณฑลเชียงใหม่ ปกครองโดย พระสังฆราชยอเซฟสังวาล สุระสร้างค์เป็นประมุขสังฆมณฑลเชียงใหม่ ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยาแพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 6 โรงเรียน

1.6 สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ปกครองโดย พระสังฆราชโยเซฟประธาน ศรีคารุณศีล เป็นประมุขสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 15 จังหวัด คือ ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา สตูล ปัตตานี นราธิวาส ยะลา ะนอง พังงา กระบี่ ภูเก็ต ตรัง และพัทลุง มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 11 โรงเรียน

1.7 สังฆมณฑลราชบุรี ปกครองโดย พระสังฆราชยอห์นบอสโกปัญญา กฤษเจริญ เป็นประมุขสังฆมณฑลราชบุรี ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 20 โรงเรียน

1.8 สังฆมณฑลอุบลราชธานี ปกครองโดย พระสังฆราชฟิลิปปรจง ชัยขราเป็นประมุขสังฆมณฑลอุบลราชธานี ประกอบด้วย 7 จังหวัด คือ อุบลราชธานี มหาสารคาม ชัยภูมิ ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สุรินทร์ และอำนาจเจริญ มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 11 โรงเรียน

1.9 สังฆมณฑลนครราชสีมา ปกครองโดย พระสังฆราชยอแซฟศักดิ์ สิริสุทนต์ เป็นประมุขสังฆมณฑลนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์ มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 11 โรงเรียน

1.10 สังฆมณฑลนครสวรรค์ ปกครองโดย พระสังฆราชเกรียงศักดิ์ โกวิทวานิช เป็นประมุขสังฆมณฑลนครสวรรค์ ประกอบด้วย 13 จังหวัด คือ นครสวรรค์ ตาก พิจิตร โลก สุโขทัย อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี สิงห์บุรี ชัยนาท ลพบุรี และสระบุรี มีโรงเรียนในการปกครองดูแลทั้งสิ้น 8 โรงเรียน

2. โรงเรียนของคณะนักบวชชาย หญิงในประเทศไทยซึ่งในปัจจุบันมีคณะนักบวชชายทำงานด้านการศึกษาอยู่ 5 คณะ เช่น คณะภราดา – เซนต์คาเบรียล มีโรงเรียนอัสสัมชัญ บางรัก โรงเรียนอัสสัมชัญ ระยอง โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย คณะซาเลเซียน มีโรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย บ้านโป่ง โรงเรียนคอนบอสโกวิทยา คณะลาซาล มีโรงเรียนลาซาลจันทบุรี (มารดาพิทักษ์) ฯลฯ และคณะนักบวชหญิงที่ทำกิจการ โรงเรียน 12 คณะ เช่น คณะเซนต์ปอล เดอร์ ชาร์ต มีโรงเรียน เซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โรงเรียนเซนต์โยเซฟ ระยอง คณะพระกุมารเยซู มีโรงเรียน แมรีอิมมาคูเลต คอนเวนต์ คณะอัครทูตแห่งสหภาพโรมัน มีโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีโรงเรียนอรุโณทัย คณะพระธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ มีโรงเรียน ธิดานุเคราะห์ คณะธิดาแมตตาธรรม มีโรงเรียนคอนบอสโกพัฒนา คณะธิดาราชินีมาเรียผู้นิรมล มีโรงเรียนพระแม่มาเรียประจวบฯ คณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มีโรงเรียนนิรมล ชุมพร คณะโอเบลต มีโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา คณะคอมินีกัน มีโรงเรียนมหาไถ่ศึกษา เมืองพล คณะรักกางเขนแห่งจันทบุรี มีโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ เป็นต้น

3. โรงเรียนฆราวาสคาทอลิก เช่น กลุ่มสถาบันเซนต์จอห์น 8 โรงเรียน กลุ่มในเครือโรงเรียนสารสาสน์ หลักสูตร 2 ภาษา (Bilingual Programme) จำนวน 10 โรงเรียน หลักสูตรสามัญ 6 โรงเรียน หลักสูตรอาชีวศึกษา จำนวน 60 โรงเรียน เป็นต้น

ประวัติสังฆมณฑลจันทบุรี

สังฆมณฑลจันทบุรีได้แบ่งออกเป็น 3 ยุค ยุคแรก เมืองจันทบุรีเป็นเมืองสำคัญสำหรับ คริสตังญวนที่อพยพหนีการเบียดเบียนศาสนาในโคชินไชน่า (ปี ค.ศ. 1707 - 1838) ยุคที่ 2 เป็นยุค คริสตศาสนาแพร่ขยายในภาคตะวันออกเฉียงใต้ (ปี ค.ศ. 1838 - 1938) ยุคที่ 3 เป็นยุคสถาปนา มิสซังจันทบุรี (ปี ค.ศ. 1944 - ปัจจุบัน) (สังฆมณฑลจันทบุรี, 2551)

มิสซังจันทบุรีแต่เป็นส่วนหนึ่งของมิสซังกรุงเทพฯ ได้แยกเป็นมิสซังใหม่ขึ้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม ค.ศ. 1944 มีชื่อว่า “มิสซังจันทบุรี” มีพื้นที่ประมาณ 34,000 ตร.กม. รวม 7 จังหวัด 1) ชลบุรี 2) ระยอง 3) จันทบุรี 4) ตราด 5) ฉะเชิงเทรา 6) ปราจีนบุรี 7) นครนายก สำหรับ จังหวัดฉะเชิงเทราฝั่งขวาของแม่น้ำบางปะกงเป็นของมิสซังกรุงเทพฯ และที่จังหวัดนครนายก อำเภอบ้านนาเป็นของ มิสซังกรุงเทพฯ (ตั้งแต่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 1993 มีจังหวัดสระแก้วเพิ่มอีก 1 จังหวัด)

พระคุณเจ้าเรอเน แปร์รอส ได้ขึ้นชมยินดีที่ได้ทำการอภิเษก คุณพ่อยาโกเบเอง เกิดสว่าง เป็นพระสังฆราช (ค.ศ. 1944 - 1952) เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1945 ทั้งนี้เพราะ พระคุณเจ้าเรอเน แปร์รอส ได้อบรมพระคุณเจ้าเอง เกิดสว่าง ตั้งแต่สมัยเป็นเณรใหญ่ และได้รับ ศีลบวชเป็นพระสงฆ์จากพระคุณเจ้าเอง ในวันที่ 22 พฤศจิกายน ค.ศ. 1910 พระคุณเจ้าเอง เกิดสว่าง เป็นพระสังฆราชไทยองค์แรกไทยประเทศและมีพระสงฆ์จำนวน 16 องค์เป็นผู้ร่วมงาน ที่เป็นคนไทยทั้งหมด

“เพื่อเพิ่มพระเกียรติมงคลของพระเป็นเจ้า” เป็นประโยคที่น่าจะบังชี้ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสมัยของพระคุณเจ้าเองได้อย่างดี ขณะที่พระคุณเจ้าเป็นเจ้าอาวาส วัดหัวไผ่ ได้ซื้อที่ดินที่ ศรีราชาซึ่งเป็นที่ตั้งของบ้านเณรพระหฤทัย ศรีราชา อยู่ทุกวันนี้เหตุการณ์ที่สำคัญในสมัย พระคุณเจ้าเองมีดังนี้

ปี ค.ศ. 1947 พระคุณเจ้าเอง ได้ซื้อที่ดิน อำเภอสัตหีบ จำนวน 7 ไร่ ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของ วัดแม่พระลูกประคำสัตหีบ ทางด้านศรีราชา มีคุณพ่อสงวน สุวรรณศรี เป็นเจ้าอาวาสองค์แรกของ วัดศรีราชา ได้สร้างอาคารเรือนไม้ 2 ชั้น ชั้นล่างเป็นโรงเรียนคาราสมุทร ชั้นบนเป็นวัด

ปี ค.ศ. 1949 พระคุณเจ้าเอง ได้ติดต่ออธิการณิอารามคาร์แมล กรุงเทพฯ ให้มาเปิดอาราม ในมิสซังจันทบุรี เพื่อว่าภคินีจะได้ภานาเป็นพิเศษสำหรับพระสงฆ์ และงานแพร่ธรรม ที่จังหวัด ตราดตั้งแต่ปี ค.ศ. 1929 ได้มีคริสตังจากจันทบุรี ขลุ้ง ปากน้ำ โปอพพมาประกอบอาชีพที่ตราด ทั้งนี้มีพระสงฆ์จากวัดจันทบุรีมาดูแล และเมื่อคุณพระชื่น ไชยเจริญ เป็นเจ้าอาวาสวัดขลุ้งก็ได้รับ มอบหมายให้ดูแลคริสตังที่ตราดด้วย

ปี ค.ศ. 1950 พระคุณเจ้าแจ้งได้สร้างสำนักพระสังฆราชที่ศรีราชา เพื่อเป็นศูนย์กลางปกครองมิสซัง แต่พระคุณเจ้าพำนักที่วัดหัวไผ่

ปี ค.ศ. 1951 เริ่มก่อสร้างอารามคาร์แมล ที่จันทบุรี มีพิธีเสกและเปิดอาราม เมื่อวันที่ 2 มีนาคม ค.ศ. 1952 และคุณพ่อบุญชู ระวังพิช ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างอารามฟาคิมของคณะธิดากางเขน ณ จันทบุรี ทางด้านคณะภคินีเซนต์ปอล เดอชาร์ต ได้เข้ามาเปิดโรงเรียนวจนคาม ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น เซนต์ปอล คอนแวนต์ศรีราชา

ปี ค.ศ. 1952 ในวันที่ 14 เมษายน พระคุณเจ้าแจ้งได้ถึงแก่กรรมอย่างสงบ ณ วัดนักบุญฟิลิปและยากอบหัวไผ่

ต่อมาในปี ค.ศ. 1953 พระคุณเจ้าฟรังซิสเซเวียร์ สวณ สุวรรณศรี ได้รับการอภิเษกที่อาสนวิหารอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 22 เมษายน ค.ศ. 1953 ให้เป็นพระสังฆราชปกครองมิสซังจันทบุรี (ค.ศ. 1953 – ค.ศ. 1970) ในปี ค.ศ. 1962 คณะคามิลเลียนได้เริ่มเข้ามาทำงานในมิสซังจันทบุรี โดยเปิดโรงพยาบาลภายในโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา ต่อมาในวันที่ 18 ธันวาคม ค.ศ. 1965 พระสันตะปาปา ปอลที่ 6 ได้ประกาศสถาปนาในมิสซังจันทบุรีเป็นสังฆมณฑลจันทบุรี ในปี ค.ศ. 1970 พระคุณเจ้าฟรังซิส เซเวียร์ สวณ สุวรรณศรี ได้ขอลาจากตำแหน่งประมุขของสังฆมณฑลจันทบุรี เนื่องจากสุขภาพไม่สมบูรณ์ จนไม่อาจปฏิบัติภารกิจได้เต็มที่ ระหว่างที่ยังไม่มีประมุข คุณพ่อสนิท วรศิลป์เป็นผู้รักษาราชการแทน

พระสันตะปาปา ปอลที่ 6 ได้เลือกคุณพ่อลอเรนซ์ เทียนชัย สมานจิต ซึ่งเป็นเลขานุการของพระคุณเจ้าสวณ ให้เป็นพระสังฆราชปกครองสังฆมณฑลจันทบุรี เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม ค.ศ. 1971 (ค.ศ. 1971 - ปัจจุบัน) และได้รับอภิเษกโดยพระคุณเจ้าสวณ สุวรรณศรี ในวันที่ 3 ตุลาคม ค.ศ. 1971 ณ วัดนักบุญฟิลิปและยากอบ หัวไผ่ พระคุณเจ้าได้มีคติประจำใจในวันอภิเษกเป็นพระสังฆราช “ขอให้ทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน (UTOMNES UNUM SINT)”

พระคุณเจ้า ได้พยายามใช้นโยบายแห่งการประนีประนอม ควบคู่กับความรัก เอาใจใส่ในการอภิเษกทั่วสังฆมณฑล มีการสร้างวัดเพิ่มขึ้นที่ต่าง ๆ ตามที่มีคริสตังอพยพไปอยู่อาศัยตามพื้นที่ในเขตสังฆมณฑลจันทบุรี

ปี ค.ศ. 1974 เมื่อวันที่ 22 เมษายน สังฆมณฑลได้เปิดดำเนินการ สถานสงเคราะห์เด็กกำพร้า พัทยา โดยมอบหมายให้พ่อคุณเรย์มอนด์เบรนนาน เป็นผู้อำนวยการและซิสเตอร์คณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเป็นผู้ดำเนินการ ปัจจุบันซิสเตอร์คณะธิดากางเขนเป็นผู้ดูแล

ปี ค.ศ. 1982 สังฆมณฑลได้จัดสร้างศูนย์สังฆมณฑลที่ศรีราชา โดยมีพิธีวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม ค.ศ. 1982 เพื่อเป็นที่ประชุมสัมมนาและศูนย์ประสานงานต่าง ๆ ของสังฆมณฑลและในปี ค.ศ. 2008 สังฆมณฑลจันทบุรีมีอายุครบ 64 ปี นับจากวันก่อตั้งสังฆมณฑลจันทบุรี

ประวัติโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีชื่อย่อว่า รจส. เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Education Section of Chanthaburi Diocese ใช้ชื่อย่อว่า E.S.C.D. เป็นกลุ่มโรงเรียนภายใต้เจ้าของเดียวกัน คือสังฆมณฑลจันทบุรีซึ่งมีพระสังฆราชลอเรนซ์เทียนชัย สมานจิตเป็นประมุขสูงสุดในปัจจุบันบริหารงานโดยผ่านทางพระสงฆ์ ชิสเตอร์และภราทาสในตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการและครูใหญ่ตามลำดับ โรงเรียนสังฆมณฑลจันทบุรีได้ก่อตั้งมาหลายยุคหลายสมัยด้วยกันคงพอจะสรุปย่อ ๆ ได้เป็น 3 ช่วงที่สำคัญ คือ (โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี, 2551)

ช่วงแรก ระยะแรกตั้งกลุ่มคริสตชนปี ค.ศ. 1900 - 1940 ในระยะเริ่มแรกนี้โรงเรียนที่เกิดขึ้นจะอยู่ในลักษณะ “โรงเรียนวัด” เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้ตั้งกลุ่มคริสตชน และสร้างวัดขึ้นมาแล้วสิ่งหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ก็คือ การจัดหาสถานที่เพื่อใช้ในการสอนคำสอน บางทีมีการดัดแปลงเรือนไม้ 2 ชั้น ขึ้นบนเป็นวัดส่วนชั้นล่างใช้สอนคำสอนในขณะเดียวกันก็มีการสอนวิชาการอื่น ๆ ด้วย แต่มักเป็นภาษาวัด จุดมุ่งหมายหลักก็คือ เพื่อให้เด็ก ๆ มีโอกาสเรียนคำสอนอยู่ใกล้วัดกับวัด ต่อมามีการขยายขยาย สร้างเป็นโรงเรียนเพิ่มขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กที่ไม่ได้เรียนคำสอนได้เล่าเรียนบ้าง แต่มุ่งเน้นไปทางศาสนาและบทสวด

ช่วงที่สอง วิฤติการณ์สงครามอินโดจีน ถึงยุคฟื้นฟู (ปี ค.ศ. 1941 - 1980) ปี ค.ศ. 1941 เกิดสงครามและความขัดแย้งในแถบอินโดจีนสร้างความวุ่นวายไปทั่วอาณาบริเวณนี้ วิฤติการณ์อินโดจีนและภัยที่เกิดขึ้นในระหว่างที่มีสงครามได้มีผลกระทบต่อวัด โรงเรียน และกลุ่มคริสตชนเป็นอย่างมาก วัดบางแห่งถูกเผา โรงเรียนถูกปิด กลุ่มคริสตชนบางแห่งถูกกล่าวหาว่าไม่รักชาติ โรงเรียนถูกมองว่าเป็น โรงเรียนของฝรั่งเศส ทางราชการได้เพ่งเล็งจับตาดูความเคลื่อนไหวในการดำเนินกิจการโรงเรียน ทำให้โรงเรียนที่เริ่มดำเนินการอยู่นั้นต้องปิดตัวลงเกือบทุกโรงเรียน ยกเว้น โรงเรียนคาราสมูทที่ศรีราชา เท่านั้น ที่ยังเปิดสอนอยู่อย่างต่อเนื่อง ภายหลังสงครามอินโดจีนสงบ โรงเรียนของวัดหลายแห่งได้ฟื้นฟู และกำเนิดขึ้นมา แต่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปพอสมควร เช่น การปรับตัวเข้ากับระเบียบกฎหมายของราชการ มีการขออนุญาตเปิดโรงเรียนอย่างเป็นทางการ มีรัฐบาลคอยควบคุมทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนจึงไม่ใช่เน้นแค่เพียงสอนคำสอนเท่านั้น

ช่วงที่สาม วิฤติการณ์แห่งความอยู่รอดของโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นหนึ่งเดียว ของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี (ปี ค.ศ. 1981 - ปัจจุบัน) ในช่วงนี้ถือว่าเป็นช่วงที่โรงเรียนต่าง ๆ ของสังฆมณฑลได้มีการจัดรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นปึกแผ่นมั่นคงขึ้นในช่วงเวลาดังแต่ปี ค.ศ. 1981 เป็นต้นมา แม้อุปสรรคต่าง ๆ ในช่วงวิฤติการณ์แห่งสงครามอินโดจีนผ่านพ้นไปแล้ว การดำเนินการของโรงเรียนในสังฆมณฑลยังคงมีปัญหาอุปสรรคตามมาส่วนหนึ่ง

คงเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในกิจการของโรงเรียนสูงขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษา และค่าจ้างเงินเดือนอีกทั้งโรงเรียนของวัดมีเป้าหมายให้ลูกหลานคริสตัง เพื่อจะได้เรียนคำสอนจึงไม่เก็บค่าเล่าเรียน หรือเก็บค่าเล่าเรียนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นกอบปรักกับทางรัฐบาลในขนาดนั้นมีนโยบายลดจำนวนโรงเรียนเอกชนที่ไม่มีคุณภาพและไม่ช่วยเหลือเงินอุดหนุนอีกต่อไปก่อให้เกิด “กระแสวิกฤติแห่งการอยู่รอด” ของโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไป โรงเรียนของสังฆมณฑลในขณะนั้น ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ตามวัดทั่วสังฆมณฑลได้รับผลกระทบกระเทือนเป็นอย่างมาก บรรดาพระสงฆ์และฆราวาสที่ดูแลรับผิดชอบและมีส่วนร่วมดำเนินกิจการ โรงเรียนของสังฆมณฑลเหล่านั้นต่างรู้สึกตระหนักรู้ และเป็นห่วงในความอยู่รอดของโรงเรียนจึงได้หาแนวทางเข้าร่วมงาน และร่วมมือช่วยเหลือกัน ดังนั้นจึงได้มีการประชุมคณะกรรมการผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 11 โรงเรียน กรรมการโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีชุดแรกขึ้น อันประกอบด้วยคุณพ่อ วีระ ผังรักษ์ คุณพ่อสง่า จันทรสัมศักดิ์ คุณพ่อบุญยง วรศิลป์ คุณพ่อบรรจง พานูพันธ์ ม. กมล เอื้อพิน และ ชิสเตอร์จำรัส อานามนารถ กลุ่ม โรงเรียนของสังฆมณฑลนี้ได้จัดมีการประชุมสม่ำเสมอเพื่อวางแผนแนวทางปฏิบัติ มีรูปแบบและโครงการทำงานร่วมกันของโรงเรียนสังฆมณฑลโดยผ่านทางคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งมาตามวาระตามยุคสมัยภายใต้วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และปรัชญาการศึกษาดังมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี บริหารจัดการศึกษาดี คุณภาพเด่น เน้นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร สะท้อนจิตตธรรมพระวรสาร ชุมชนร่วมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า

อุดมการณ์ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อตอบสนองของพระคริสตเจ้าในด้านการสร้างสรรค์และได้ก่อกำเนิดขึ้นจากความรักของพระเจ้าผู้เป็นองค์ความจริงและความดีสูงสุด พระเยซูเจ้า มนุษย์ครบครันและสมบูรณ์แบบได้เสริมมากอบกู้ศักดิ์ศรีของมนุษย์ที่ตกต่ำไปชี้แนวทางให้มนุษย์เจริญพัฒนาการไปสู่ความครบครันสมบูรณ์จนบรรลุถึงธรรมความจริง และจริยธรรมสูงสุด มนุษย์ทุกคนจึงเป็นพี่น้องกัน เสรีภาพเสมอกันเท่าเทียมกันในสิทธิและหน้าที่เพราะทุกคนเป็นบุตรของพระเจ้าพระบิดาองค์เดียวกัน

ปรัชญาการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี การศึกษา คือ การพัฒนาทั้งครบ (Personal Wholistic Development) ร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม เพื่อจะได้เป็นคนบริบูรณ์ชีวิต คือ การรู้จักความจริงและรักความดี เพื่อบรรลุถึงสันติสุข และความเจริญอันถาวร สัมพันธภาพ ระหว่างชีวิตและความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรมกับพระวรสาร ความรักกับคุณธรรม เป็นจิตสำนึกของมนุษย์ทุกคน คติพจน์ความรู้คู่คุณธรรมนำวิชัย ความรู้คู่คุณธรรม เน้นเป้าหมาย

สำคัญ 2 ประการในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องให้ความสำคัญคู่กันไปเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง ฉลาดและซื่อสัตย์

การบริหารโรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดการศึกษาในระบบ โรงเรียนนับว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูอาจารย์ในโรงเรียนที่ต้องร่วมกันดำเนินการอาสัย ทรัพยากร เทคนิค และกระบวนการต่าง ๆ ในอันที่จะเลือกสรร ควบคุม และจัดสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณธรรม และค่านิยม ตลอดจนการถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และคุณค่าอันพึงประสงค์แก่เด็กและเยาวชน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม การบริหาร โรงเรียนจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร โรงเรียนนั้น ได้มีผู้เสนอความคิดไว้อย่างต่าง กัน พันธ์ หันนาคินทร์ (2524, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนแตกต่างจากการบริหารธุรกิจ ผลงานของธุรกิจคือ กำไร ส่วนผลงานที่ได้จากการบริหารการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพขึ้น สำหรับปรีชา นิพนธ์พิทยา และสุทิน เนียมพลับ (2528, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษกว่าการบริหารงานอื่น ๆ คือ เป็นงานที่จัดขึ้นเพื่อสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ สงวน สุทธิเสถียรธม (2532, หน้า 115) เน้นว่าการบริหารงานโรงเรียนคือ การใช้คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เพื่อให้เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาตามจุดหมายและหลักสูตร และหวน พินธุพันธ์ (2528, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มคน เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนเป็นการดำเนินความสะดวกที่ให้แก่ครู ในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน เมธี ปิณฑนานนท์ (2525, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนเป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และจัดการให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ หรืออาจหมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจ 2 ประการคือ อำนาจที่เกิดจากความดีงามที่มีในตัว จัดองค์ประกอบในการบริหารให้เกิดการประสานงานกัน เพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สรุปได้ว่า การบริหาร โรงเรียน คือ กระบวนการทำงานของคณะบุคคล หรือผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารทางการศึกษา เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร โรงเรียนมีขอบเขตที่กว้างขวาง แต่ละโรงเรียนอาจมีการกำหนดขอบข่ายของงานที่แตกต่างกัน แต่อย่างใดก็ตาม โรงเรียนต้องมีการจัดระบบการบริหารตามลักษณะของงานที่ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องทำ

นพพงษ์ บุญจิตราคุล (2525, หน้า 18) ได้กล่าวถึงขอบเขตการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากรในโรงเรียน งานชุมชนและประชาสัมพันธ์โรงเรียน งานบริการและกิจการนักเรียน ตลอดจนงานอาคารสถานที่ สุรการและการเงิน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528, หน้า 1) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนออกเป็น 5 ประการ เช่นเดียวกันดังนี้ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ งานกิจการนักเรียน และ งานความสัมพันธ์ชุมชน

ภิญโญ สาร (2526, หน้า 26) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงานโรงเรียนควรมีขอบข่าย ใน 8 ประการด้วยกันดังนี้ งานบุคลากร งานปกครองและแนะแนวโรงเรียน งานวิชาการ งาน หลักสูตร งานระบบการบริหารโรงเรียน งานอาคารสถานที่ บริเวณ และพัสดุและงานประเมินผล เคนแรน (Curran, 1977 อ้างถึงใน ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, 2525, หน้า 10 - 11) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นสูง Drury เมือง North Adams มลรัฐ Massachusetta ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา และได้สรุปลักษณะของ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective School) ไว้ 11 ประการดังนี้

1. มีอาจารย์ใหญ่ที่เข้มแข็ง (A Principle Who is an Active Leader) กล่าวคือ จะต้องเป็นคนที่มีองค์ประกอบของโรงเรียน (School Family) อย่างทะลุปรุโปร่ง อันได้แก่ ตัวนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน การมองบุคลากรเหล่านี้อย่างทะลุปรุโปร่งก็เพื่อให้รู้ถึงความต้องการของเขา และหาวิธีที่เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการของเขา อาจารย์ใหญ่จะต้องมีความรู้ใน กิจการของโรงเรียน โดยเฉพาะในขอบข่ายของหลักสูตรการสอนครู และความเจริญของงาน ของนักเรียน

ภาวะผู้นำ เป็นความจำเป็นขั้นสุดท้ายสำหรับความสำเร็จของกลุ่มคนในองค์กร ภาวะผู้นำถือเป็นหน้าที่ในการสร้างและดำรงไว้ซึ่งกลุ่มคน ทำให้งานบรรลุความสำเร็จ ช่วยให้อำนาจ มีความรู้สึกสบาย ช่วยกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และทำงานร่วมกันสู่จุดมุ่งหมายเหล่านี้

2. มีบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก (A Positive School Climate) เป็นหน้าที่ของอาจารย์ ใหญ่ที่จะพัฒนาคำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวก ในที่ซึ่งครูทำงาน และในที่ซึ่งนักเรียนเรียน

เพราะปัจเจกบุคคล (Individuals) และกลุ่มต่าง ๆ (Groups) จะมีค่านิยมและการรับรู้ในสิ่งที่มีค่าและมีความหมายแตกต่างกันไป

ภาวะผู้นำการปรับปรุงบรรยากาศ จำเป็นต้องใช้ทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ความคาดหวังและในสภาพปัจจุบัน หรือการริเริ่มความคาดหวังในสภาพใหม่ ๆ วัตถุประสงค์สุดท้ายก็คือการปรับปรุงการเรียน อาจารย์ใหญ่มีหน้าที่ปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้มากกว่าคนอื่น ๆ ส่วนครูก็มีหน้าที่สร้างบรรยากาศที่ดีเหมือนกับอาจารย์ใหญ่ แต่เป็นบรรยากาศในห้องเรียน

3. มีนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับวินัย ที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันและใช้ได้ (Agreeable and Workable Discipline Policies and Procedures)

ปัญหาเกี่ยวกับวินัยของนักเรียนเป็นปัญหาใหญ่ปัญหาหนึ่ง วินัยที่มีประสิทธิผลจะต้องยุติธรรม คงเส้นคงวา นโยบายและกระบวนการของวินัยจะต้องได้รับการพัฒนาสื่อความหมายและนำออกมาใช้กับทุกคนในโรงเรียน สำหรับสิทธิและความรับผิดชอบของนักเรียนจะต้องเป็นที่ยอมรับและระบุไว้อย่างชัดเจนในระเบียบวินัยของโรงเรียน ครูจะต้องมีสิทธิใช้อำนาจที่ชอบธรรมได้ อาจารย์ใหญ่จะต้องขอความร่วมมือเพื่อพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งมีวินัยที่มีประสิทธิผลจากครอบครัวของโรงเรียน การสื่อความหมายและกระบวนการเกี่ยวกับวินัย ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

4. ครูมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง (Teacher Who have High Expectations for Students)

อาจารย์ใหญ่จะต้องพิจารณาเจตคติ การฝึกอบรม แรงจูงใจ การติดต่อ การพัฒนาการประเมินผล การเข้าเกี่ยวข้อง ขวัญ และความมั่นคง วิธี แบบบทบาทและการสร้างความสัมพันธ์ของครูต่อนักเรียนและบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวโรงเรียน โรงเรียนที่บรรลุผลการเรียนของนักเรียนในระดับสูง จะมีครูยอมรับจุดมุ่งหมายเบื้องต้นของโรงเรียน มีความผูกพันสูง และมีความคาดหวังสูงต่อตัวนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน จะยอมรับความผิดความชอบสำหรับทำให้เป้าหมายของนักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์

5. ผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการศึกษา (Parents Who are Involved in the Educational Process)

ผู้ปกครองจะต้องได้รับการสนับสนุนมีบทบาทที่เข้มแข็งในการศึกษาของหนุ่มสาว จะต้องยอมรับว่าผู้ปกครองเป็นทรัพย์สิน (Asset) อย่างหนึ่ง

6. มีการประเมินผลหลักการที่ดี (Productive Methods of Evaluating the Curriculum)

หลักสูตรของโรงเรียนจะต้องไม่เป็นเนื้อหาที่ตายตัว ถ้าหากเราต้องการให้นักเรียนรู้ใหม่ มีอนาคตที่ดีกว่า ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า หลักสูตรจะหันเหไปกับทุกแนวโน้ม อย่างไรก็ตาม หลักสูตรจะต้องประเมินอยู่บ่อยๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องตระหนักถึงทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล ใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อ สนองความต้องการของนักเรียน

7. มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการประเมินผลการสอนของครู (Efficient Methods of Evaluating Teacher Performance)

อาจารย์ใหญ่จะต้องประกันว่าครูทุกคนสอนได้ดี อาจารย์ใหญ่จะต้องสนับสนุนให้ครูได้ ใช้จุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของตนเอง อันเป็นหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งนับวันจะมีความจำเป็น มากยิ่งขึ้น

8. มีวิธีการพัฒนาและประเมินผลเจริญงอกงามของนักเรียนอย่างเป็นลำดับ (Consequential Methods of Developing and Evaluation Student Growth)

มีนักเรียนหลายคนที่สมัครเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยไม่มีจุดหมาย ไม่มี แนวคิดเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่สนใจที่จะใช้ความสามารถ และไม่มี ความสนใจ การเรียน ผู้ปกครองและสมาชิกคนอื่น ๆ จะต้องริเริ่มสนับสนุนให้นักเรียนประสบกับผลสัมฤทธิ์ ครูจะต้องยอมรับว่านักเรียนแต่ละคนเรียนในระดับที่แตกต่างกัน และรูปแบบการเรียนที่ แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

9. มีปรัชญาการศึกษาที่เป็นจริง (A Realistic Philosophy of Education) กล่าวคือ ครอบครัวยุคใหม่ของโรงเรียนจะต้องยอมรับในความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน จะต้องจัดให้มีหลักสูตร ที่ยืดหยุ่นเพื่อสนองความต้องการเหล่านี้ ปรัชญาจะต้องสนับสนุนครอบครัวยุคใหม่ของโรงเรียนให้ รับผิดชอบ ต่อการให้การศึกษาแก่นักเรียนที่จะสนับสนุนให้รักเรียนได้ทำหน้าที่จนสุด ความสามารถในการช่วยต่าง ๆ

10. มีโปรแกรมกิจกรรมของนักเรียนที่ดีและเพียงพอ (An Extensive and Adequate Student Activities Program)

กิจกรรมของนักเรียนได้แก่องค์การนักเรียนชุมชนต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ของโรงเรียนกีฬา เป็นต้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศของโรงเรียน กิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตรของโรงเรียนเหมือนกับวิชาอื่น ๆ

11. มีการบริการนักเรียน (Significant Student Services) บริการนักเรียนที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การแนะแนว ผู้ให้คำปรึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญทางการให้คำปรึกษา คนเรามีความต้องการ

ความช่วยเหลือ และคำแนะนำจากคนอื่น เพื่อที่จะสามารถเข้าใจในตัวเองได้ บริการแนะแนวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและจาก กรมสามัญศึกษา (2539, หน้า 3 - 10) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาว่า อย่างน้อยควรประกอบไปด้วยงานใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การบริหารทั่วไป ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดการองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การสื่อสารคมนาคม และการประชาสัมพันธ์ การบริหารการเงิน และการประเมินผลการบริหารทั่วไป
2. งานธุรการ ได้แก่ การวางแผนงานธุรการ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานสารบรรณ การบริหารงานการเงินและบัญชี การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานทะเบียนและสถิติ ข้าราชการครูลูกจ้าง และการประเมินผลงานธุรการ
3. งานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน รวมทั้งการประเมินผลงานวิชาการ
4. งานปกครองนักเรียน ได้แก่ การวางแผนงานปกครองนักเรียน การบริหารงานปกครองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนารักเรียนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยโรงเรียนและการประเมินผลงานปกครองนักเรียน
5. งานบริการ ได้แก่ การวางแผนงานบริการ การบริหารงานบริการ การจัดบริการด้านสาธารณสุข การจัดบริการน้ำดื่ม การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ การจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา และการประเมินผลงานบริการ
6. งานโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติโรงเรียน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การได้รับความสนับสนุนจากชุมชน และการประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
7. งานอาคารสถานที่ ได้แก่ การบริหารบริเวณโรงเรียน การบริหารอาคารเรียน การบริหารห้องเรียน การบริหารห้องพิเศษ การบริหารห้องบริการ การบริหารอาคาร โรงฝึกงาน การบริหารอาคาร โรงอาหาร การบริหารอาคารหอประชุม การบริหารอาคารห้องน้ำห้องส้วม การบริหารอาคารพลศึกษา และการประเมินผลการบริหารงานอาคารสถานที่

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 123) กล่าวถึงมโนทัศน์ของงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่ามี 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ได้แก่นิโตนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานตามโครงสร้าง (Structural Concept) ซึ่งมุ่งเน้นที่การบริหารงานบุคคล ระบบของความร่วมมือ องค์การรูปแบบความซับซ้อนขององค์การ รูปแบบ และองค์การอุปถัมภ์ ซึ่งในส่วนนี้บาร์นาร์ดถือว่าเป็นศาสตร์ (Science) ของการบริหาร

ส่วนที่ 2 ได้แก่นิโตนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานที่เป็นพลวัต (Dynamic Concept) เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การตัดสินใจ การติดต่อ สื่อสาร การแก้ปัญหา การเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมเหล่านี้ของผู้บริหารจะเป็นส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ในส่วนนี้บาร์นาร์ดถือว่าเป็นศิลป์ (Arts) ของการบริหาร

ลาซาร์สเฟลด์ (Lazarsfeld, 1963 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 125) กล่าวว่า ภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหารมี 4 ประการ คือ

1. ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ต้องรู้จักใช้คนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ การใช้คนไม่ใช่ใช้อย่างเครื่องจักรแต่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล
3. ต้องบำรุงขวัญบุคคลเพื่อให้มีความสุขกับการทำงานภายใต้สภาพการณ์ที่เหมาะสม บุคคลจะทำงานได้ดีกว่าสภาพการณ์ที่ไม่เหมาะสม
4. ต้องจัดให้มีนวัตกรรมภายในองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้บุคคลได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1968) ชี้ให้เห็นว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่ 6 ประการต่อไปนี้เพื่อที่จะบรรลุหมายดังกล่าว คือ

1. พัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา
2. พัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
3. สร้างและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาในการ โปรแกรมหรือวางแผนไปปฏิบัติ
4. จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนและ โปรแกรมต่าง ๆ
5. เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ในชุมชน
6. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานทั้งในด้านกระบวนการและผลผลิต

นีเซวิช (Knezevich, 1984) เสนอว่า งานในหน้าที่สถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยงานเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น

3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุจริตรอบคอบ
4. ช่วยและเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน

การทำงานในองค์กร

6. กำกับดูแลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ไปตามวัตถุประสงค์
7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร และสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานใน

องค์กร

8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงาน และบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้สถาบันและบุคคลเพื่อให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง

10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้ทราบ

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1968) มีความเห็นว่า สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้ผลดีที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้มี 4 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดรูปแบบงาน (An Organizer) ตามโครงสร้างและขนาดของสถานศึกษา โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติเพื่อร่วมภารกิจบรรลุผล
2. ต้องเป็นผู้สื่อความหมายดี (Communicator) เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลาย จึงจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ทั้งโดยเอกสารและวาจาเพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา (Educator) ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือการสอนการรวมกับสมาคมวิชาชีพ หรือมีความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา
4. ต้องเป็นผู้บังคับบัญชา (Administrator) ทางการบริหาร และใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความเหมาะสม

นีเซวิช (Knezevich, 1984) แห่งมหาวิทยาลัยเซาเทิร์น แคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทและความสามารถในการเรื่องต่อไปนี้

1. ความสามารถในการกำหนดทิศทางทางบริหาร (Direction Setter) สามารถนำเทคนิคทางบริหารต่างๆ มาใช้ในการบริหาร
2. ความสามารถในการกระตุ้นคน (Leader - Catalyst) คือ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำและรู้วิธีการโน้มน้าวใจคน
3. ความสามารถในการวางแผน (Planner) รู้กระบวนการวางแผน สามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน
4. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker) เพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ
5. ความสามารถในการจัดองค์การ (Organizer) เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี
6. ความสามารถในการฐานะของผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพ
7. ความสามารถในการให้ความร่วมมือที่ดี (Coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
8. ความสามารถในการเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (Communicator) รู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีในการพูดและการเขียน ทั้งในระนาบองค์การ รู้จักวิธีการให้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักหลักการประชาสัมพันธ์
9. ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง (Conflict Manager) ต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Manager) สามารถวินิจฉัยสาเหตุข้อปัญหา รู้จักกระบวนการแก้ปัญหา และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น
11. ความสามารถในการวิเคราะห์และจัดระบบงาน (System Manager) เข้าใจรูปแบบทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างฉลาด
12. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (Instructional Manager) คือ ต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ รู้การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน การจัดสถานศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

13. ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personnel Manager) รู้เทคนิคในการสร้างสถานะผู้นำรู้จักการเจรจาต่อรองยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14. ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resources Manager) สามารถจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา วัสดุ เพื่องานธุรการ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

15. ความสามารถในการประเมินผล (Appariser) ต้องเข้าใจกระบวนการวัดและประเมินผล และรู้เกี่ยวกับเรื่องของสถิติต่าง ๆ

16. ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) ต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งรู้จักพินิจพิเคราะห์ในการเลือกใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์

17. ต้องเป็นผู้นำในงานสังคม (Ceremonial Head) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วยังต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

การเสริมสร้างสุขภาพองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ในด้านความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลของผู้บริหารการบริหารแบบมิตร์สัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนด้านทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และความเข้มแข็งขององค์กรย่อมจะส่งเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรรู้เป้าหมายมั่นใจในการบริหารได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคาถากระหน่ำที่อย่างดีให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกระบวนการการปฏิรูปการศึกษา

ความสำเร็จของโรงเรียน (Effective Schools)

จากระบบสังคมที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้ที่ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรต่าง ๆ นั้นสามารถมองได้สองด้าน คือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การเรียกว่า Effectiveness กับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยถือเอาระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหรือบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพประการหลังนี้ บาร์นาร์ด (Barnard) เรียกว่า Efficiency งานบางอย่างอาจบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้แต่อาจจะได้ผลไม่เป็นที่พอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ปฏิบัติและผู้รับผลทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ลักษณะ เช่นนี้ บาร์นาร์ดเรียกว่า พฤติกรรมนั้นมี Effectiveness และ Efficiency ซึ่งพฤติกรรมที่ดีนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตรงตามบทบาทหน้าที่และความคาดหวังตามองค์การกำหนดไว้ บทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้ก็เป็นที่ยอมรับและตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติด้วยเช่นเดียวกันตามแนวความคิดของระบบสังคม

เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การ (Criterion Measures of Effectiveness)

ดังได้กล่าวแล้วว่าความสำเร็จขององค์การสามารถมองได้สองทางคือ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งโดยความจริงองค์การหนึ่งอาจจะประสบความสำเร็จมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง จึงมีความเป็นไปได้ว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จมากกว่ามีการออกแบบ โครงสร้างขององค์การที่ดีกว่า เกณฑ์ที่จะตัดสินว่าองค์การใดประสบความสำเร็จมีหลายรูปแบบทั้งเกณฑ์เดี่ยวและเกณฑ์รวม ดังนี้

เกณฑ์เดี่ยวที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การ (Single - Criterion)

การมีผลกำไรสูง (Profit Maximization)

การมีผลกำไรสูงเป็นเกณฑ์เดี่ยวที่นิยมนำมาใช้ตัดสินความสำเร็จขององค์การแต่เดิม ตราบจนปัจจุบันนี้ ด้วยความคิดที่ว่า การลงทุนที่ก่อให้เกิดความสำเร็จน่าจะมีผลตอบแทนให้เห็นจากผลกำไรที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการยอมรับของนักเศรษฐศาสตร์ทั่วไปวิธีการก็คือ เป็นการเปรียบเทียบจากรายได้ทั้งหมดกับต้นทุนที่ลงไปเพื่อดูความแตกต่างว่ามีผลกำไรสูงกว่ามากน้อยเพียงใด

ความพอใจ (Satisfaction)

นักทฤษฎีองค์การต่างก็พยายามมุ่งหาทางเลือกในการประเมินความสำเร็จขององค์การมีการโต้แย้งค่อนข้างมากความคิดของการใช้เกณฑ์การมีผลกำไรสูงเป็นตัววัดความสำเร็จขององค์การได้แก่ เฮอร์เบิร์ต ไชมอน ที่มีแนวคิดที่ว่าโดยทั่วไปหน่วยงานไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ต่างก็มุ่งหวังที่จะได้ผลกำไรในระดับที่คงที่แน่นอนซึ่งอาจจะไม่ใช่ในระดับที่สูงสุดก็ได้โดยได้รับผลกำไรจากการตลาดในสภาพที่มั่นคงแน่นอนและมีผลกำไรที่ถึงแม้จะไม่สูงนัก แต่อยู่ในระดับที่องค์การพอใจก็น่าจะเพียงพอแล้ว

เกณฑ์เดี่ยวอื่น ๆ (Other Single - Criterion)

เกณฑ์เดี่ยวอื่น ๆ ที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การยังมีอีกมากตามที่จอห์นแคมป์ (John Campbell) ได้รวบรวมไว้มีทั้งสิ้น 19 ปัจจัยที่นำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์การจะกล่าวเฉพาะปัจจัยที่นิยมนำมาใช้กันมากที่สุดตามลำดับได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (Overall Performance) ซึ่งจะวัดและจัดลำดับโดยพนักงานหรือที่ปรึกษาองค์การ
2. ผลผลิตขององค์การ (Productivity) เป็นการวัดที่มีรูปแบบที่เป็นผลผลิต (Output) ซึ่งเกิดจากข้อมูลการปฏิบัติงานจริง (Actual)
3. ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Employee Satisfaction) ซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ร่วมงานทุกคน

4. ผลกำไรหรือสิ่งที่ได้รับกลับคืน (Profit or Rate of Return) ซึ่งดูได้จากข้อมูลทางบัญชีและการเงิน

5. การลาออก (Withdrawal) ซึ่งสามารถดูข้อมูลได้จากการสมัครเข้า การลาออก ตลอดจนการขาดงานของพนักงาน

เกณฑ์รวมที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การ (Multiple Criterion)

เกณฑ์เดียวที่นำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์การค่อนข้างเป็นดัชนีกว้าง ๆ ที่มักนิยมนำมาใช้กัน ได้แก่ ผลผลิตขององค์การ (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Flexibility) และเสถียรภาพความมั่นคงขององค์การ (Stability) เป็นต้น

ในความเป็นจริงผู้บริหารองค์การชอบที่จะกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้หลายข้อ จึงมักจะจัดอันดับความสำเร็จขององค์การ โดยใช้เกณฑ์เดียวหลาย ๆ เกณฑ์รวมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เช่น เกณฑ์ความสำเร็จขององค์การที่รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Organizational Efficiency) การมีผลผลิตสูง (High Productivity) การมีผลกำไรสูง (Profit Maximization) รวมทั้งเกณฑ์ความเจริญเติบโตขององค์การ (Organizational Growth) ซึ่งทุก ๆ เกณฑ์ต่างก็จำเป็นและมีหน้าที่สำคัญที่จะวัดความสำเร็จขององค์การ ได้ตามข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาของยอร์จ อิงแลนด์ (George England)

ริชาร์ด สตีเวิร์ส (Richard Steers) ได้ทำการสำรวจเกณฑ์รวมหลายรูปแบบ และพบว่าแต่ละรูปแบบต่างให้ความหมายของความสำเร็จขององค์การ (Effectiveness) ในรูปแบบที่หลากหลายของปัจจัยหลายตัว และมีความแตกต่างกันในแนวความคิดดังตัวอย่างต่อไปนี้ คือ

The Yuchman-Seashore Model

ยัชแมนและซีชอร์ต่างก็ปฏิเสธแนวความคิดที่ว่า ผู้บริหารมุ่งแสวงหาแนวทางที่จะได้รับความสำเร็จจากเป้าหมายใดเพียงเป้าหมายเดียวขององค์การ เขามองว่าองค์การเป็นระบบเปิดและมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จในรูปแบบที่ว่า ทำอย่างไรองค์การจึงจะประสบความสำเร็จหรือองค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างไร ด้วยการแสวงหาวิธีการที่ยากและไม่ค่อยมีใครนำมาใช้ แต่เป็นวิธีการที่มีคุณค่ายิ่งด้วยเหตุนี้เองทั้งยัชแมนและซีชอร์จึงต่างให้ความหมายของความสำเร็จขององค์การ (Organizational Effectiveness) ที่ค่อนข้างกว้างในแง่ของการต่อรองตำแหน่ง (Bargaining Position) ในความหมายของการต่อรองตำแหน่งในองค์การมีปัจจัยหลายตัว รวมทั้งปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จอย่างพึงพอใจ (Efficiently) ที่จะนำมาใช้วัดได้อย่างไร มโนทัศน์ของการมองความสำเร็จขององค์การในรูปแบบนี้ จึงมิได้พุ่งเล็งไปที่เป้าหมายเฉพาะขององค์การเท่านั้น แต่จะพุ่งเล็งไปที่พฤติกรรมขององค์การด้วย ดังนั้น จากแนวความคิดของยัชแมนและซีชอร์จึงสรุปได้ว่า มีดัชนีรวม 2 ตัวที่สำคัญในการวัดความสำเร็จขององค์การ ได้แก่

1. ความโชคคิคือการได้มาซึ่งปัจจัยที่หาได้ยากและไม่ค่อยมีใครนำมาใช้ แต่เป็นปัจจัยที่มีคุณค่า (Scarce and Valued Resources)

2. การควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีต่อปัจจัยนั้น ๆ (The Control of its Environment)

The Bass Model

นักจิตวิทยาชื่อ เบอร์นาร์ด แบส (Bernard Bass) กล่าวว่าเกณฑ์ที่จะใช้วัดความสำเร็จขององค์การแต่เดิมมักใช้วัดผลผลิตและผลกำไรนั้นไม่เพียงพอสำหรับการประเมินความสำเร็จขององค์การ การที่จะบอกว่าองค์การใดประสบความสำเร็จองค์การนั้นควรจะสะท้อนให้เห็นถึง "ความมีคุณค่าขององค์การที่มีสมาชิกแต่ละคนขององค์การ และความมีคุณค่าของทั้งองค์การและสมาชิกขององค์การที่มีต่อสังคม" โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การควรประเมินความสำเร็จในประเด็นต่อไปนี้คือ

1. ระดับของการผลิตผลกำไรที่คาดว่าจะได้รับและการดูแลรักษาขององค์การให้อยู่ในสภาพที่ดี

2. ระดับของค่านิยมของสมาชิกที่มีต่อองค์การ

3. ระดับของค่านิยมของสมาชิกที่มีต่อสังคม

เบสมีความเชื่อว่าทั้งสามประเด็นดังกล่าวสามารถเป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จขององค์การได้เพราะมีผลการศึกษาที่เชื่อถือได้เช่นเดียวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เป็นเรื่องยืนยัน เบสมุ่งความสนใจไปที่ความรับผิดชอบขององค์การที่มีต่อสังคมเช่นเดียวกันแนวความคิดของศาสตราจารย์ ซัทเทิล (Prof. Suttle) ที่ได้ให้ความหมายของประเด็นดังกล่าวว่าเป็นการวัดระดับการทำงานของพนักงานในองค์การที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในองค์การซึ่งในปัจจุบันประเด็นเหล่านี้ได้กลายเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการวัดความสำเร็จขององค์การ

The Bennis Model

วเรน เบนนิส กล่าวว่า ข้อบกพร่องของเกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันได้แก่การไม่สนใจในต่อปัญหาการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การเนื่องจากเบนนิสมองเห็นว่าในปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายการตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เข้ากับแรงกดดันภายนอกองค์การอยู่เสมอ ดังนั้นการวัดความสำเร็จขององค์การจึงต้องรวมเอาเกณฑ์ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem - Solving Ability) ขององค์การเข้าไว้ด้วย

The Peters and Waterman Model

ปีเตอร์และวอเตอร์แมน ค้นพบว่า ความเป็นเลิศของบริษัทของอเมริกันจำนวนมากได้เอาวิธีการเชิงปฏิบัติที่ใช้ข้อเท็จจริง (Pragmatic Approach) มาเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จขององค์กรสิ่งหนึ่งก็คือ การรวมเอาประเด็นเหล่านี้เข้าด้วยกันได้แก่ ความเป็นไปได้ของผลกำไร (Profitability) ความเจริญเติบโตขององค์กร (Growth) และวิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม (Innovation) เกณฑ์ที่ปีเตอร์และวอเตอร์แมนคิดขึ้นนี้รวมถึงสิ่งที่เขาเรียกว่า ความทรหดอดทน (Hard) หรือความยากลำบากกว่าเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จขององค์กรด้วย ได้แก่ ความเจริญเติบโตของทรัพย์สิน ตลอดจนบริเวณของพื้นที่ก่อสร้าง (Compound Asset Growth) สัดส่วนคุณค่าทางการตลาด (Market Value) ต่อสัดส่วนคุณค่าที่กำหนด (Book Value) และค่าเฉลี่ยที่ได้กลับคืนของบงลงทุน (Average Return on Capital) ปีเตอร์และวอเตอร์แมนมีความเห็นว่า ความเป็นไปได้ของผลกำไร ความเจริญเติบโตขององค์กรความสามารถในการปรับตัว และวิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จขององค์กรได้

สรุปเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จขององค์กร

1. การมีผลกำไรสูง (Profit Maximization)
2. ความพึงพอใจขององค์กร (Satisficing)
3. ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (Overall Performance)
4. ผลผลิตขององค์กร (Productivity)
5. ผลกำไรที่ได้รับคืน (Profit or Rate of Return)
6. การลาออกของพนักงาน (Withdrawal)
7. ความเจริญเติบโตขององค์กร (Organizational Growth)
8. การต่อรองตำแหน่ง (Bargaining Position)
9. ค่านิยมขององค์กรที่มีต่อสมาชิก (Value to Its Members)
10. ค่านิยมขององค์กรและสมาชิกที่มีต่อสังคม (Value to Society)
11. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
12. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Ability)
13. วิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม (Innovation)
14. ความเจริญเติบโตของที่ดินหรือทรัพย์สิน (Compound Asset Growth)
15. สัดส่วนคุณค่าทางการตลาด (Market Value) ต่อคุณค่าที่กำหนด
16. ค่าเฉลี่ยที่ได้กลับคืนจากบงลงทุน (Average Return on Capital)

จากการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ในการวัดความสำเร็จขององค์การตามที่นักวิชาการได้เสนอแนะมาไว้ ทั้งโดยการใช้เกณฑ์เดี่ยวและเกณฑ์รวม พอที่จะสรุปได้ว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การสามารถใช้ได้หลายรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ และตรงกับสิ่งที่องค์การต้องการจะวัดผู้บริหารองค์การจึงควรเลือกใช้โดยการผสมผสานเกณฑ์จากหลายรูปแบบเพื่อให้เป็นเกณฑ์รวม โดยมีต้องยึดถือเพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยเฉพาะตามข้อเสนอแนะของนักวิชาการแต่ละคนข้อสำคัญที่ต้องคำนึงถึงก็คือ เกณฑ์เหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นองค์การธุรกิจ การนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

ผู้บริหารทุกคนในองค์การต่างก็ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ รวมทั้งการมุ่งใจมาช่วยในการบริหาร ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะต้องทำงานร่วมกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับคน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525)

สุขภาพองค์การ

ความหมายของสุขภาพองค์การ

คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organization Health) เกิดการรวมคำ “สุขภาพ” (Health) กับ “องค์การ” (Organization) ซึ่งความหมายจากพจนานุกรมคำว่า “สุขภาพ” (Health) หมายถึงความสุข ปราศจากโรค ความสบาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531, หน้า 825) แต่คำจำกัดความในธรรมนูญของกรมอนามัยโลก ปี ค.ศ. 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า “สุขภาพ” หมายถึงภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงแต่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความทุกข์ทรมานเท่านั้น (พัฒน์ สุงานรงค์, 2522, หน้า 2)

โรบินสัน (Robbins, 1990, pp. 4 - 5) ได้ให้ความหมายว่า “องค์การ” (Organization) ไว้ว่า องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีบทบาทประสานสัมพันธ์กันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วน พยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 4 - 5) กล่าวว่า องค์การ หมายถึงการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและ ลักษณะองค์การยังเป็นระบบเปิด ที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิต หรือปัจจัยที่ส่งออกที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ บลู และสก็อต (Blau & Scott, 1962, pp. 2 - 5) ซึ่งเห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมประกอบด้วย

2 ส่วนคือ (1) โครงสร้างทางสังคม (Social Structure) เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ทางด้านสังคม(Social Interaction) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกบ่อยครั้ง มีอารมณ์ หรือความรู้สึกร่วมกันและโครงสร้างทางสถานะภาพ (Status Structure) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่

แตกต่างกันภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม (2) วัฒนธรรมที่มีส่วนร่วมกัน (Culture Shared Orientation) ประกอบด้วยค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ปทัสถานทางสังคม (Social Norms) และบทบาท (Roles)

เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยทางสังคม ดังนั้น เมื่อพิจารณาในแง่องค์ประกอบ ซึ่ง สุนันทา เลาหนันท์ (2531, หน้า 29 - 30) กล่าวว่าดังนี้

1. องค์การประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานหรือแบ่งกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. คนเหล่านั้นต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ
3. คนเหล่านั้นต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ในการแก้ไขปัญหา
4. คนในองค์การไม่ได้อยู่ในที่ว่างเปล่า ต้องอยู่ในองค์กรซึ่งมีโครงสร้าง
5. องค์การจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดเป้าหมาย จึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน

6. องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้น จะต้องมามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การและจำแนกลักษณะขององค์การเป็น 5 ลักษณะคือ

6.1 องค์การเป็นกลุ่มของบุคคลลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกลุ่มของบุคคลมีเป้าหมายร่วมกันทั้งนี้โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่าคนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนได้ ทั้งนี้เพราะขาดกำลังความสามารถ เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจึงต้องแสวงหาความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลอื่น เพื่อรวมกำลังปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีกฎ และระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้างตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน

6.2 องค์การเป็น โครงสร้างของความสัมพันธ์ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดของเขตความรับผิดชอบไว้นั่นเอง นับว่าเป็นการมององค์การในลักษณะนิ่งคงที่ (Static) แต่ในสภาพเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหว (Dynamic) อยู่ตลอดเวลา และยังมี

6.3 องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือจัดการ คือ การจัดการองค์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดิน และวัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

6.4 องค์การเป็นโครงการลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันตามความถนัด โดยมีการระดมความคิดชอบ และอำนาจหน้าที่รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมกันทำงานให้บังเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.5 องค์การเป็นระบบลักษณะนี้มององค์การว่ามีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้จะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลผลิต โดยจะมีข้อมูลป้อนกลับไปสู่ที่มาเป็นปัจจัยนำเข้าต่อไปลักษณะนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์การระบบเปิด

เมื่อนำความหมายของคำว่า “สุขภาพ” และ “องค์การ” มารวมกันเป็นคำใหม่ คือคำว่า “สุขภาพองค์การ” จึงให้ความหมายได้ว่า “สุขภาพองค์การ” เป็นภาวะเห็นความสมบูรณ์ขององค์การและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี ถ้าเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตองค์การก็จะมีการเกิดการเจริญเติบโต การเสื่อม และการตาย เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีการเกิด การเจริญเติบโต การเจ็บ และการตายในที่สุด ซึ่งถ้าพิจารณาชีวิตของมนุษย์ในเชิงระบบแล้วจะพบว่าคนที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เพื่อมาหล่อเลี้ยง เปรียบปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Input) แล้วทำให้เกิดกระบวนการ (Process) โดยเริ่มจากกระบวนการในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น ระบบหายใจ ระบบย่อยอาหาร ระบบขับถ่าย ถ้าหากอวัยวะต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะทำให้ระบบทุกระบบในร่างกายสามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี จะทำให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดีคือร่างกายและจิตใจมีความสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยดี เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนชีวิตของมนุษย์แล้ว องค์การก็จำเป็นต้องมีปัจจัย มีตัวป้อน (Input) มากมาย อาทิ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์แล้วทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ที่เป็นระบบการทำงานตามภาระหน้าที่คล้ายระบบการทำงานในร่างกายของมนุษย์เช่นกัน ได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural System) ระบบเทคโนโลยี (Technology System) ระบบงาน (Task System) และระบบคน (People System) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกในการทำงานเช่นเดียวกับอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายมนุษย์

ถ้าแต่ละส่วนของระบบทำงานได้ดี ก็จะทำให้ระบบทุกระบบมีการประสานสัมพันธ์กัน ทำงานกันได้อย่างสอดคล้องเป็นเหตุให้ผลผลิต (Output) อยู่ในเกณฑ์มีประสิทธิภาพนั่นคือ องค์กรสามารถสนองตอบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปเป็นผลให้ระบบไม่ประสานสอดคล้องสัมพันธ์ องค์กรก็จะพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีสภาพของความมาสมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้องค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้ และในที่สุดองค์กรนั้นก็เสื่อมและสลายไปเช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์

การศึกษาสุขภาพองค์กร เป็นการศึกษางานองค์กรในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ได้มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพองค์กรได้ดังต่อไปนี้

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530, หน้า 24 - 25) กล่าวว่า องค์กรในฐานะที่เป็นระบบนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิต นอกจากนี้ยังประกอบด้วยข้อมูลย้อนกลับและสิ่งแวดล้อม เมื่อเรานำไปเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กรแล้วทุก ๆ ส่วนจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สำหรับ ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต ซึ่งมีความต้องการบางอย่างอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองเพื่อความอยู่รอด หรือเพื่อทำงานต่อไปได้

มายส์ (Miles, 1973, pp. 435 - 437) ให้ทัศนะว่า วิธีการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้นเริ่มมาจากการศึกษาสุขภาพองค์กรเป็นสำคัญ ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาค้นคว้าว่าเป็นการศึกษาองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์กรให้น่าอยู่ น่าทำงาน หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบและได้เสนอความคิดเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ (Healthy Organization) ว่าเป็นสภาพองค์กรที่สามารถอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์กรในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

มีอีกแนวคิดหนึ่งเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรนั้น หมายถึง ชื่อเสียง คุณค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่นไม่มีความตึงเครียด และหมายถึง ความมั่นคงของสถาบันด้วย (Cameron, 1978, p. 614) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ คิววีไค (Dwivedi, 1981, pp. 471 - 472) ที่เห็นว่าสุขภาพขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กรคล้ายคลึงกัน

เบนนิส (Benis, n.d. cited in McFarland, 1979, p. 439) แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี จะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน

เบนนิส (Benis, n.d. cited in McFarland, 1979, p. 439) แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี จะต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) และ อากีร์ส (Argyris) ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผัดกัน ความต้องการของคนเหนือเป้าหมายขององค์กรเป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์กรมีสุขภาพไม่ดี (McFarland, 1979, p. 439) และองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงซ้ำไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำ องค์กรที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์กร และองค์กรที่มีผู้บริหารไม่เข้าใจ เจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์กรที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์กร (Weinshall & Yael, 1983, p. 301)

ดังนั้น คำจำกัดความของสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และ ความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและ ความเปลี่ยนแปลงใดๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

เกณฑ์บ่งชี้ความมีสุขภาพดีขององค์กร

สุขภาพองค์กรเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้ประสิทธิผลขององค์กรเป็นการประเมินการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรที่มีสุขภาพดีจะเห็นได้จากความสำเร็จขององค์กร ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่ราบรื่น และสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี สมาชิกในองค์กรมีความสุขมีความพอใจในการทำงาน แต่ละฝ่ายในองค์กรมีกิจกรรมร่วมกัน ประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีผลผลิตในระดับสูง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและระบุปัจจัยขององค์กรที่มีสุขภาพดีไว้พอสรุปได้ ดังนี้

1. การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีขึ้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการต่อไปนี้ คือ (Owens, 1991, p. 222)

1.1 การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือการที่บุคคลในองค์กรต้องเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายขององค์กรจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม

1.2 การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) คือ องค์กรต้องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอ ในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

1.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์กร

1.4 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Resource Utilization) เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัว มีความพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์กรต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยังรู้สึกว่าการสนับสนุนให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

1.5 ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือการมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกันและกัน

1.6 ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจ

1.7 การมีนวัตกรรมใหม่ (Innovativeness) คือ การที่องค์กรมีความเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ๆ ผลิตรายใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

1.8 เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

1.9 มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

1.10 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem - Solving Adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ทั้ง 10 ประการดังกล่าว จาโฮดา (Jahoda) และ อากีร์ส (Agyris) ได้ช่วยกันประเมินโดยใช้เกณฑ์และให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษา กล่าวคือ ลักษณะของสุขภาพองค์กร ตามที่ ไมล์ส (Miles) ได้เสนอไว้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ (Task) ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance) และด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness) (Miles, 1971, pp. 437 - 441)

1. ด้านความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ได้แก่

1.1 เป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal Focus)

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดีและรับรู้ได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน (Communication Adequacy)

1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (Optimal Power Equalization)

2. ความต้องการด้านบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณ และความต้องการ (Resource Utilization)

2.2 สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่ สนิทสนม และป้องกันกันอย่างดี (Cohesiveness)

2.3 สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานดี (Morale)

3. ความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness Needs)

3.1 มีนวัตกรรม และวิธีการใหม่ที่นำไปสู่การจัดตั้งเป้าหมายใหม่ได้ (Innovativeness)

3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (Autonomy)

3.3 มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดพัฒนาได้

3.4 มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใช้พลังงานน้อยและมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problem - Solving Adequacy)

ฮอย และ เฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงข้ามกล่าวถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดด้วยตัวแปร 7 ด้าน คือ

1. ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกป้องกันจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครององค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ควรหาของสังคมจะเป็นผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาต่างๆจากภายนอก

2. อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์การเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระและใช้อำนาจจากการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้

3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึ่ง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การบริหารที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อ ภาระงาน และสัมฤทธิ์ผลของงานผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การที่องค์การหรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดี ต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. การเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษานับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดย ดึงเป้าหมายทางการศึกษาสำหรับนักเรียนไว้สูง สามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีสิ่งแวดล้อมใน การเรียนรู้ มีระเบียบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียน เรียนหนัก มีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน

สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะสุขภาพองค์การด้านที่มีความเกี่ยวข้อง และเหมาะสมกับโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ การสนับสนุน ทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และความเข้มแข็งขององค์การ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความชัดเจนของเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์การ เป็นการกำหนด มาตรฐานของงานที่ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นเครื่องกระตุ้น และจูงใจคนทำงานจน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ซึ่ง ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 155) ได้กล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายของงานว่า เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนในระบบทุกระบบจะ มีเป้าหมายการดำเนินงานและมีบทบาทที่มีคุณค่าต่อองค์การ เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินใจ และกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในอนาคตขององค์การ อุทัย หิรัญโต (2532, หน้า 80) ให้ความเห็น สอดคล้องว่า เป้าหมายเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ ซึ่งถ้ากำหนดให้เป็นตัวเลขได้แล้ว การปฏิบัติตามแผนก็จะสะดวกมากขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนจะมีการกำหนด วัตถุประสงค์ให้เป็นเป้าหมายอีกทีหนึ่ง ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่จะนับเนื่องเป็นเป้าหมายได้ต้อง มีลักษณะ ดังนี้

1. มีลักษณะแน่นอน ต้องแสดงจำนวนแน่นอน และต้องกำหนดเวลาไว้ด้วย
2. ต้องมีคุณค่าเหมาะสมกล่าวคือ เป็นงานที่มีคุณค่าควรแก่การภูมิใจ หากทำสำเร็จก็จะมี ความหมายแห่งการใช้ความพยายาม

3. ต้องเป็นไปได้ คือ อยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ โดยใช้ความพยายามตามภาวะวิสัยแห่งมนุษย์

4. สังเกตเห็นได้ โดยกำหนดเป้าหมายให้สามารถแบ่งแยกออกเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นผลสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

5. ต้องมีคุณค่าในสายตาผู้ปฏิบัติ เพราะผู้ปฏิบัติงานจะรู้ถึงคุณค่าแห่งความสำเร็จอย่างน้อยก็รู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ใหญ่ขององค์กร

6. เป้าหมายไม่ควรสูงเกินไป เพราะการตั้งเป้าหมายให้สูงไว้นั้น อาจก่อให้เกิดความกระตือรือร้นได้จริง แต่ก็อาจกลายเป็นผลร้ายได้หากทำไม่สำเร็จ

สมพงษ์ เกษมสิน (2532, หน้า 87) ได้สรุปถึงการกำหนดเป้าหมายที่ดีไว้ว่า ควรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคคลในองค์กร ต้องชัดเจนและเป็นไปได้ ต้องมีเหตุผล ต้องมีลักษณะพอดีและเหมาะสมกับเวลา ปฏิบัติได้กะทัดรัด และกำหนดมาตรฐานได้

องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความแม่นยำและแน่นอนในกระบวนการวางแผนองค์กร และเป็นแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร

พาร์สัน (Parson, 1964 อ้างถึงใน ภรณี กิริติบุตร, 2529, หน้า 4) มองว่าองค์กรเป็นระบบซึ่งมุ่งบรรลุถึงเป้าหมาย โดยเป้าหมายจะต้องชัดเจน สามารถใช้ประโยชน์ได้ทางใดทางหนึ่ง กล่าวคือ ผลผลิตขององค์กรจะเป็นตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นด้วย ส่วน โอเวนส์ (Owens, 1981, p. 221) บันทึกไว้ว่า ระยะเวลา 10 ที่ผ่านมามีการกล่าวถึงและยืนยันความจริงเบื้องต้น ที่นักศึกษามักปฏิเสธก็คือ โรงเรียนและระบบโรงเรียนเป็นองค์กรซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ การยืนยันเรื่องนี้ทำให้เกิดผลดีส่วนหนึ่งคือเกิดความตั้งใจเพิ่มขึ้นในอันที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาใช้แนวทางในการแก้ไขปัญหขององค์กรอื่น ๆ มาทดลองแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกันในองค์กรของตนเอง องค์กรโรงเรียนเป็นองค์กรระบบเปิด มีปัจจัยนำเข้าซึ่งได้มาจากภายนอก ได้แก่ นักเรียน และงบประมาณ องค์กรโรงเรียนจะต้องผลิตปัจจัยนำออกได้แก่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย เจตคติ และผลการเรียนของนักเรียน น่าจะเป็นไปได้ว่าระหว่างปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออกขององค์กร บางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้น สามารถอธิบายได้ถึงเหตุจูงใจให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏเพื่อให้เป้าหมายสูงสุดได้บรรลุ สมาชิกขององค์กรจะต้องมีแนวความคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผล เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรในอนาคต ความแน่นอนและความชัดเจนของเป้าหมายจะมีผลทำให้สมาชิกทราบบทบาทของตนเอง มาตรฐานพฤติกรรมของบุคคล ระบบการลงโทษ การให้รางวัลและระเบียบการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรจะถูกกำหนดขึ้นซึ่งเป็นวิธีการที่ดี ทำให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการกำหนดระเบียบและพร้อมที่จะปรับปรุงอะไรก็ได้

ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง จุดมุ่งหมายในการทำงานขององค์กรที่มีการกำหนดขึ้นไว้อย่างชัดเจน มีการชี้แจงให้ทราบทั่วกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นเป้าหมายที่มีเหตุผล มีความเป็นไปได้ เป็นจุดมุ่งหมายที่มีคุณค่าสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ความชัดเจนของเป้าหมายขององค์กร เป็นปัจจัยสุขภาพองค์กรด้านหนึ่งที่ต้องศึกษาสำหรับวัดสุขภาพขององค์กร

อิทธิพลของผู้บริหาร ความหมายของคำว่า “ผู้บริหาร” ประชุม รอดประเสริฐ (2525, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ นั้นมีความหมายใกล้เคียง หรือคล้อยคลึงกับคำอื่น ๆ อีกหลายคำ เช่น หัวหน้า (Head) เจ้านาย (Boss) ผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหาร (Administrator) ผู้จัดการ (Manager) เป็นต้น คำต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วโดยรายละเอียดอาจมีความหมายแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของกิจการ และระดับชั้นของการบริหาร แต่โดยหลักของการทำงานและคุณสมบัติโดยทั่วไปจะคล้ายคลึงกันเป็นแต่เพียงการปฏิบัติจะต้องปรับปรุงและประยุกต์ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของกิจการ ซึ่งผู้มีตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าว จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 220) ได้ให้คำจำกัดความของผู้นำว่าคือ หัวหน้าของหน่วยงาน คือหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั่นเอง โดยเฉพาะผู้นำในทางการบริหาร (Administrative Leadership) แล้ว จะประจักษ์ชัดว่าผู้นำองค์กรหรือหน่วยงาน คือผู้บริหารของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน

ผู้บริหาร มีความหมายและความสำคัญต่อองค์กร ดังที่ วิจิตร วรุดบางกู (2525, หน้า 130) กล่าวได้ว่า ความสำเร็จของหัวหน้าหน่วยงาน มีใช้อยู่ที่มีการมีอำนาจในการบังคับบัญชา หรือการมีความรู้ในงานที่ทำเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ความรักความใคร่รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารที่ดี ควรมีความสามารถในการบริหารบุคคลให้ได้ทั้งงานและนำใจคนเพื่อให้คนในองค์กรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ และ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 17) ได้สรุปความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่เขามีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่ม แสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน (Mutual Stimulation) ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

(Social Interaction) สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (Situations) และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

คิโยโยะ สาร (2516, หน้า 155 - 159) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วไปดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำก็คือบทบาทในฐานะผู้บริหาร ซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยให้งานของผู้ที่ร่วมงานดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะอยู่ในฐานะเป็นผู้ควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยครบถ้วนถูกต้อง
2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานว่า ควรนำเอาวิธีการอะไรมาใช้และทำอย่างไร การงานจึงจะบรรลุผลตามที่ต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หรือไม่ในลักษณะเช่นนี้ผู้นำจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนการดำเนินการทั้งหมด บุคคลอื่นจะรู้เรื่องก็เฉพาะในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker) บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำคือการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มการวางนโยบายเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแหล่งที่มาของนโยบายอาจมาจากสามแหล่งคือ มาจากเบื้องบน หรือเจ้านายที่มีตำแหน่งที่สูงกว่าผู้นำ มาจากเบื้องล่างโดยคำแนะนำหรือมติของผู้ใต้บังคับบัญชา และมาจากผู้นำของกลุ่มเอง
4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ (Expert) ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในด้านนั้น ๆ แต่ความเป็นจริงแล้วจะให้ผู้ชำนาญการรอบรู้อย่างละเอียดในทุกเรื่องไม่ได้ ผู้นำจึงต้องอาศัยผู้ช่วยและที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคแก่ผู้นำอีกทีหนึ่ง ในองค์กรนอกแบบหรือองค์กรออรุปนัย บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพมักจะมีผู้อื่นมาหาเพื่อปรึกษาหรือขอคำแนะนำช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัวบุคลากรผู้นั้นจึงกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์กรนั้น ๆ
5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (External Group Representative) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือขององค์กรใดก็ตามจะทำการติดต่อกับภายนอกหมดทุกคนโดยตรงไม่ได้ ผู้นำที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของกลุ่มมักจะได้รับเลือกให้คอยทำหน้าที่ติดต่อแทน ทำให้กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่มต่อมาเพียงแต่จะมีหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มติดต่อกับบุคคลภายนอกเท่านั้น เมื่อบุคคลภายนอกมาติดต่อกับกลุ่มคนก็ต้องผ่านเขาเสียก่อน ผู้นำประเภทนี้

ก็เลยกลายเป็นตัวแทนของบุคลากรในกลุ่มหรือคนในองค์กร มีหน้าที่เจรจากับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อไปโดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องต่างๆ ภายในกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเอง ในบางกลุ่มไม่ว่ามีเรื่องอะไรเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในกลุ่มก็ต้องเจรจาผ่านผู้นำ ในบางกลุ่มผู้นำจะดำเนินการต่อให้หรือไม่นั้นก็แล้วแต่ผู้นำของกลุ่ม บางคนก็ไม่ค่อยสนใจใส่สมาชิก หรือเอาใจใส่เฉพาะบางคน ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะของผู้นำเป็นคน ๆ ไป

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้รางวัลและให้โทษ (Purbeyor of Rewards and Punishments) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้รางวัลและให้โทษแก่บุคลากรอื่นหรือมีอำนาจให้รางวัลให้โทษจะกลายเป็นผู้มีอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากขึ้นหรือน้อย หรือให้งานที่ยาก ๆ หรือง่าย ๆ ทำก็ได้ทั้งนั้น

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (Arbitrator and Meniator) เมื่อมีการขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดมีความสามารถในการทำให้ข้อขัดแย้งหายไป หรือสามารถทำให้ฝ่ายที่ขัดแย้งเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในเวลาต่อมา

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยงาน เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรคนสำคัญขององค์กร

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกัน แต่การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก จะให้ทุกคนมีความสามัคคีกัน เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้นในกลุ่ม จึงมักจะมีบุคคลที่สมาชิกในกลุ่ม ยกย่องว่าเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกที่ดีต่อเขาเสมอไม่ว่าจะโอกาสใด และเขาจะดีด้วยกับคนทุกคน ขณะเดียวกันบุคคลคนนี้จะรักและยึดกลุ่มเป็นสรวงของคนที่อยู่ด้วยทุกคน แน่ใจว่าเขาจะไม่มีทางกระทำอันใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด คนคนนี้จะกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้นำทำนองเดียวกับพระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศ อำนาจที่ผู้นำเหล่านี้จึงมีสูงสุดเหนือจิตใจคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (Substitute for Individual Responsibility) กลุ่มคนบางกลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสารับผิดชอบต่อ การตัดสินใจ และต่อการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม หรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมาบุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้

ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำการใด ๆ แทนตนได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องอยู่ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบด้วย

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (Ideologist) ผู้นำบางคนมีความสามารถในการสร้างอุดมคติความเชื่อถือ และความศรัทธาต่าง ๆ แก่บุคคลอื่น ตลอดจนกระทั่งการสร้างคุณธรรมประจำใจและชนบประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นคำพูดของเขาที่ทุกคนพากันนิยมและปฏิบัติตามต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติอย่างเป็นทางการของกลุ่มไป ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นนักพูดและนักคิดที่สมาชิกให้ความนับถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีความกรุณา (Father Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่ มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือในฐานะเป็นบิดาของกลุ่ม ซึ่งจะค่าใครก็ตามผู้ที่ถูกดำเนิน ไม่รู้สึกโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเป็นการค่าด้วยความหวังดีเสมอ และผู้นำและประเภทนี้จะเป็นที่พึงพาทางใจแก่สมาชิกทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่ม ทุกคนย่อมจะหวังได้ว่าเมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองจะต้องเป็นผู้ถูกลงโทษแทนสมาชิกในกลุ่ม บุคลากรในกลุ่มทุกคนทุกประเภทต่างก็ไม่ชอบที่จะรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้นจะโยนความผิดไปให้สมาชิกคนอื่น ผู้ที่ถูกปิดความรับผิดชอบให้ก็กลายเป็นผู้นำ ขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกันเพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายนั้นผ่านไปสมาชิกในกลุ่มจะเห็นออกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

ผู้นำทั้ง 14 ประเภทดังกล่าวแตกต่างกันไปโดยลักษณะหน้าที่ หน้าที่ดังกล่าวขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มคนที่เขานำการวางแผน การปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพของผู้นำจึงเปรียบเสมือนเป็นกระจกส่องให้เห็นถึงลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยส่วนรวมที่เขาเป็นผู้นำด้วย

นอกจากนี้ ลินด์เซย์ (Lindsay, 1991) ได้ศึกษากรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาพบว่าสมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพ โรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลที่จะส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวมขององค์กรด้วย

ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้องค์การมั่นคงและดำรงอยู่ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่จะส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวมขององค์กรด้วย

โดยสรุป จากที่ได้กล่าวมาแล้ว อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับสามารถรวมทำงานกับผู้บริหารเหนือกว่าได้อย่างมีอิสระทางด้านการแสดงความคิดเห็นและ

การปฏิบัติงาน เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประสานสัมพันธ์ภายนอกหน่วยงาน ผู้นำที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น เชื่อถือ เกิดความศรัทธา ชื่นชม มีความสุข ความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลดีที่ช่วยให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้อิทธิพลของผู้บริหารเป็นปัจจัยสุขภาพองค์การ ด้านหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การ

การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ตามความหมายและความสำคัญ การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์เป็นแบบหนึ่งของผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง เป็นผู้นำที่เน้นคุณงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก

เกียมเมทเทียว (Giammatteo & Giammatteo, 1981, p. 2) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันไม่ใช่ผู้สั่งการ (Directing) การควบคุม (Controlling) แต่เป็นผู้นำให้เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ (Involving and Motivating) ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่เรียกว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะ 5 ประการ

1. สร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้
2. ทำให้งานสำเร็จ
3. ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
4. ช่วยกลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
5. ทำให้เกิดความร่วมมือนำร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

โคเฮน (Cohen, 1979) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เกี่ยวกับเรื่องการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน ความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในโรงเรียน และแบบของพฤติกรรมผู้นำ ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำตามการรับรู้ของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ในทัศนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมากกว่างานผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่งให้ความสำคัญต่อคนงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลัก หรือมุ่งความสัมพันธ์จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความมั่นคงในการเป็นผู้นำ และเห็นคุณค่าของคนงานเสมอ จะสนใจในความสำเร็จ และทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชาของตน
2. จะไม่ทำตนเป็นผู้คอยขัดขวาง หรือรบกวนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงกันข้าม กลับจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเจือจุนและสนับสนุน

3. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และยินดีเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอิสระเต็มที่ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. พยายามเสริมสร้างให้คนงานมีความจงรักภักดี ด้วยการใช้วิธีให้คนงานมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดต่าง ๆ และให้ร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่จะมีผลกระทบ หรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในส่วนของเขา

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำหรือการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์เป็นภาวะการณ์ปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมีความเป็นมิตร เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน และความเป็นกันเอง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ ความตั้งใจ และพอใจ ย่อมช่วยให้งานขององค์การบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์จะเป็นปัจจัยสุขภาพองค์การที่สามารถใช้วัดสุขภาพองค์การได้

การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ตามความหมายและความสำคัญ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์เป็นแบบหนึ่งของผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามลักษณะที่เน้นความเข้าใจการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปอย่างใกล้ชิด ไม่คำนึงถึงความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเน้นให้งานบรรลุตามเป้าหมายหรือให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก โดยผู้นำสามารถสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงาน สร้างแนวทางการติดต่อสื่อสารและกระบวนการทำงานที่ดีเพื่อความสำเร็จของงาน มีความมุ่งหวังสูงในการทำงานทั้งที่เป็นงานเฉพาะหน้าและงานในระยะยาว สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำซึ่งให้ความสำคัญต่องานเป็นหลัก หรือมุ่งงานจะมีลักษณะดังนี้

1. ให้ความสนใจและความสำคัญต่องานที่ทำมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน
2. ถือว่าคนงานเป็นเพียงสื่อ หรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยในการทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์องค์การ
3. สร้างระบบการทำงาน โดยระบุรูปแบบและ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตรงตามเป้าหมาย
4. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จ และคุณภาพของงาน มีการควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เป็นการป้องกันความผิดพลาด
5. หลีกเลี่ยงการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และถือว่าอำนาจในการตัดสินใจจะเป็นสิทธิขาดของตนแต่ผู้เดียว

จะเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานจะเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าผู้ร่วมงาน มีการควบคุมงาน ซึ่งย่อมทำให้ผู้ร่วมงานจะมีอิสระน้อยลง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารแบบกิจสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งให้ความสำคัญกับผลงาน มีการควบคุมการทำงานค่อนข้างใกล้ชิด มีการควบคุมมาตรฐานในการทำงาน วางแบบแผนและระบบงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารงานแบบกิจสัมพันธ์จะมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องทำงานให้ได้เนื้อหา โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานด้วย ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรใช้การแบบกิจสัมพันธ์เป็นปัจจัยสุขภาพองค์การที่ใช้วัดสุขภาพองค์การ

การสนับสนุนทางทรัพยากร มีความหมายและความสำคัญ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การ ทรัพยากรตามความหมายทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการคือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ส่วนเวลา (Time) และเครื่องจักร (Machine) ก็มีผู้เห็นสมควรจัดเข้าประเภททรัพยากรด้วย องค์การมีหน้าที่ในการจัดสรรและสนับสนุน ด้านทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับความต้องการ ความพร้อม รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจะกระทำได้โดย

1. การลดทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้นเพื่อให้ผลการจัดการอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม
2. การใช้ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพหรือผลที่เกิดขึ้นเพิ่มขึ้น นั่นคือการลงทุนเท่าเดิม แต่ได้ผลดีขึ้น
3. การเพิ่มทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

การสนับสนุนทางทรัพยากรขององค์การให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการได้นั้น ต้องอาศัยการพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการวางแผนระยะยาวที่เกี่ยวกับการแบ่งสรรทรัพยากรที่จำเป็น โดยรอบคอบและรัดกุม เพื่อให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างเพียงพอ และให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า การสนับสนุนทางทรัพยากรถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญขององค์การที่ต้องสนับสนุนและจัดสรรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลาและเครื่องจักร ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การให้เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์

สูงสุด เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน องค์การที่มีสุขภาพดี ต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลา เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม และเมื่อใช้แล้วก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อการดำเนินงานขององค์การ การสนับสนุนทางทรัพยากรจึงเป็นปัจจัยสุขภาพองค์การประการหนึ่งที่สามารถใช้วัดสุขภาพองค์การได้

ขวัญและกำลังใจ มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญว่า ขวัญและกำลังใจ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2530, หน้า 231 - 237) ได้เสนอความคิดว่า วิธีการที่จะสร้างขวัญหรือน้ำใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นต่ออาชีพของตน เช่น การสร้างให้เกิดความสำนึกในศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ มีความสำนึกว่างานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าแก่ตัวเองและสังคมส่วนรวม ส่วน เอ็ด สาระภูมิ (2529, หน้า 44) อธิบายว่า ขวัญคือ ความพึงพอใจ ความตั้งใจของบุคลากรหรือกลุ่มในการที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2516, หน้า 200) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ เป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจและแสดงออกทางอารมณ์ของคน อันจะก่อให้เกิดกำลังใจ ที่จะให้ความร่วมมือ และมีผลต่อการปฏิบัติงาน

เมื่อสรุปความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ขวัญหรือกำลังใจนั้น เป็นความพึงพอใจ ความภูมิใจ และความศรัทธาของผู้ปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ต่องาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อผู้บริหาร อันจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี และความพยายามทำงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้บรรลุจุดหมายของงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญ หรือกำลังใจนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำหรือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย น่าจะมีความสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะผู้บริหารนั้นอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามกำหนด หรือเปลี่ยนตำแหน่งด้วยการโอน ย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่เป้าหมายขององค์การและงานที่ต้องปฏิบัตินั้นเกือบจะเป็นสิ่งตายตัว

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในองค์การมีขวัญดีจะทำให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์การ เต็มใจปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนขององค์การ ซึ่งสามารถเกื้อหนุนให้เกิดผลดีในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้อยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดี นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะให้บังเกิดขึ้นเป็นผล

ให้องค์การแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ (วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาพลินธุ์ และ สุพิชญา ชีระกุล, 2519, หน้า 62)

อีกประเด็นหนึ่งขวัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคนสามารถทำให้คนมีกำลังใจ หรือหมดกำลังใจได้ คนที่ขาดขวัญและกำลังใจ จะมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อชีวิตของตนเองในทุก ๆ ด้าน แต่จะตรงกันข้ามกับคนที่มีขวัญและกำลังใจดี ซึ่งจะมีความรู้สึกว่าคนดำรงชีวิตอยู่อย่างเป็นสุขสดชื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน แม้ว่าจะงานนั้นจะหนักหรือตกอยู่ในภาวะยุ่งยากเพียงใดก็ตาม คนที่มีขวัญและกำลังใจดีจะไม่มีการท้อถอย ด้วยเหตุนี้ขวัญจึงมีผลกระทบต่อการประสิทธิภาพของงานผู้บังคับบัญชาที่ดีควรที่จะหาวิธีการใด ๆ ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาแล้วว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความตั้งใจ ความเต็มใจ และการให้ความร่วมมือในการทำงานเกิดความผูกพันต่อหมู่คณะและองค์กร และเต็มใจอยู่ในระเบียบข้อกำหนดขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) สมาชิกจะมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุขและกระตือรือร้นในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรดำเนินไปด้วยดี และบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคิดว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสุขภาพองค์กรประการหนึ่งที่สามารถใช้วัดสุขภาพองค์กรได้

ความเข้มแข็งขององค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของความเข้มแข็งขององค์กรไว้หลายท่านมีดังต่อไปนี้

สุนันทา เลาหพันธ์ (2531, หน้า 38 - 39) กล่าวว่า องค์กรได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหลาย ๆ ทาง องค์กรจึงต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอดและการได้มีโอกาสเจริญเติบโตต่อไป ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ภายนอก และจะต้องมีแผนการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงยังสิ่งแวดล้อมไม่มั่นคง และทำนายไม่ได้เท่าใด ก็ยังต้องคอยปรับตัวตามให้ใกล้ชิดมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งปกติองค์กรจะพยายามควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอกให้ได้ โดยพยายามลดความเสี่ยงต่าง ๆ ลง และพยายามสร้างกรอบกำบังเอาไว้สำหรับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งไม่อาจคาดการณ์ได้

มอท (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) อธิบายว่าความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมก็คือการลดความเสี่ยง และพยายามสร้างเกาะกำบัง ผลกระทบจากภายนอกที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งเหล่านี้

แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และ เฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และองค์กรไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคม ผู้บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาความยุ่งยากจากภายนอกได้ นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 10) กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพผลดีนั้น หากได้พิจารณาวิเคราะห์ย้อนกลับไปแล้วก็จะพบเป็นส่วนมากกว่าองค์กรเหล่านั้นมีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสม และชัดเจน มีบรรยากาศไปในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน และองค์กรที่ทรงคุณค่านี้ สิ่งทีพึงทำก็คือ การสามารถทำงานโดยได้ผลดีจนบรรลุตามเป้าหมาย ความพยายามที่ได้คาดคิด และตั้งใจเอาไว้ ตลอดจนการสามารถได้สิ่งที่มีคุณค่าสูงออกมา เพื่อไว้ใช้สำหรับเกื้อกูลผู้รับผลต่าง ๆ ในระบบภายนอก โดยให้ได้รับผลประโยชน์ในเป้าหมายสูงขึ้นได้ด้วย คือ การสามารถช่วยสร้างสิ่งที่ดีให้สังคม หรือคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ เป็นต้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 6) จากที่เสนอมานี้จะเห็นได้ว่า ความเข้มแข็งขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและชัดเจน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม มีประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหามาจากภายนอกได้ องค์กรที่มีความเข้มแข็งย่อมช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า ความเข้มแข็งขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะวัดสุขภาพองค์กรได้

การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ไม่ได้มีความหมายเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะของครู-อาจารย์ กระบวนการเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อมอื่น และการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง คือครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ปลูกปั้นและสร้างนิสัยของเยาวชน ปัจจุบันความเจริญทางด้านเทคโนโลยีจะมีมาก แต่ครูมีบทบาทสำคัญในการอบรมสร้างนิสัย ที่ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ มาแทนได้ (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2536, หน้า 4)

การสอนเป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การสอนที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการ มีความรู้ มีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความหมาย มีคุณค่า เป็นการประหยัดเวลาและป้องกันการสูญเปล่า ดังนั้นผู้สอนจึงควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งในความหมาย

ลักษณะ องค์ประกอบ หลักการสอน หลักการเรียนรู้ เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติ ทำให้การสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2540)

การเรียนรู้ที่สมบูรณ์จะต้องผ่านการมีส่วนร่วมรู้ ร่วมทำจริง และร่วมประเมินผล โดยผู้เรียน กระบวนการนี้จะก่อให้เกิดความสุข แก่ตัวผู้เรียน ผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันอย่างต่อเนื่อง ตามบทบาทของแต่ละฝ่าย เช่น ผู้สอนมีหน้าที่ให้กำลังใจ ออกแบบกิจกรรมและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อำนวยความสะดวกและเป็นที่ปรึกษา ช่วยให้ผู้เรียนแสดงบทบาท ค้นพบความสามารถของตนเอง พัฒนาความสามารถทางสติปัญญาหรือไอคิว และพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ หรืออีคิว การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น เป็นการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ดีกว่าการเรียนรู้แบบเดิม และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

มัทนา ปิ่นม่วง (2536, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย สมอง อารมณ์ และสังคม ตลอดจนสามารถทำให้ผู้เรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การสอนมีความหมายหลายอย่างเช่น หมายถึง

1. การถ่ายทอดความรู้
2. การฝึกให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
4. การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
5. การสร้างหรือจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
6. การแนะแนวทางแก่ผู้เรียนเพื่อให้ศึกษาหาความรู้

สรุปแล้ว การสอนจะมีลักษณะดังนี้ มีการจัดดำเนินการของผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยผู้เรียนทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการ (Process) ของสมองเช่น ฟัง อ่าน พูดย เขียน โยงความสัมพันธ์เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว ผลการเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของความเข้าใจ การวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การประเมินผล ฯลฯ การจัดดำเนินการของผู้สอนอาจอยู่ในรูปบรรยาย อธิบาย สาธิต หรือปฏิบัติให้ดู ให้อ่านเนื้อหาสาระให้อภิปรายให้ทำแบบฝึกหัด ให้ศึกษาจากสื่อต่าง ๆ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 2)

แนวคิดพื้นฐานในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่

1. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ควรพัฒนาและจัดอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่านี่เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีอย่างหนึ่งของการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
 2. การเรียนรู้ผู้เรียนเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ค่อยเนื่องยาวนานตลอดชีวิต การสอนในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นการจัดที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ใช่การเรียนแบบมีครูสอน ครูจะช่วยให้เพียงช่วงหนึ่งของชีวิต จะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง
 3. ผลของการเรียนรู้นั้นผู้เรียนสามารถนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติจริงในชีวิตได้ ดังนั้นสิ่งที่จัดให้ผู้เรียนได้จัดการเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง สร้างความรู้เอง และค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเน้นว่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้อย่างแท้จริง
 4. การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดการปฏิบัติจริง ด้วยการสัมผัสและสัมผัสโดยผู้เรียนเอง คือผู้เรียนควรจะได้มีโอกาสสัมผัสของจริง สถานการณ์จำลอง การได้ทดลองทำการได้ร่วมในกระบวนการกลุ่ม จะทำให้ผู้เรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันในสังคม และการแก้ไขปัญหาของชีวิตได้อย่างมีสติและใช้ปัญญา กล่าวคือการจัดการเรียนการสอนควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered) ของการพัฒนา ให้ผู้เรียนได้เรียนตามความต้องการและให้โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ โดยครูเป็นผู้จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้
 5. ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านในชนบทมีอยู่มากมายหลายสาขา มีค่าบ่งบอกถึงความเจริญเป็นเวลานาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรท้องถิ่นจะนำเอาทรัพยากรอันมีค่าของท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น ด้านอาชีพ เกษตรกรรม คนตรี วรรณกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันส่งจะผลให้ผู้เรียนรู้จักท้องถิ่นของตน เกิดความรักความผูกพันกับท้องถิ่น รวมทั้งใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการประกอบอาชีพด้วย
 6. การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ใช่อยู่ที่การสอนและระยะเวลาที่ยาวนาน แต่แก่นแท้ของการเรียนรู้อยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนควรเป็นกระบวนการที่จัดให้ผู้เรียนได้รู้จักการเรียนรู้ วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง โดยใช้รูปแบบและเทคนิควิธีที่หลากหลาย
- ในการเรียนรู้ใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
อย่างเหมาะสมกับสภาพที่มองดูแล้วสมจริง ย่อมทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เช่น การหัดขับรถ

ถ้าเราเพียงแต่บอกวิธีการ โดยที่ไม่ให้ผู้เรียนได้ทดลองจับนั้นด้วยตนเอง ผลก็คือทำให้ผู้เรียนในสภาพการณ์ที่ไม่เหมาะสม ฉะนั้น วิธีการที่ให้กับผู้เรียนนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ควรจะต้องใช้วิธีการเรียนที่รัดกุมให้มากที่สุด

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เป็นต้นว่า

1. ความพร้อมของบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องของการวุฒิภาวะ และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ นั้น ๆ
 2. ทักษะ ผู้เรียนควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในทางบวกมากกว่าในทางลบต่อสิ่งที่จะเรียน เพราะการที่มีความรู้สึกไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วย่อมทำให้การเรียนรู้ของเราไม่มีเท่าที่ควรได้ง่าย
 3. การฝึกหัด ย่อมเป็นสิ่งที่แน่นอนว่า ในการเรียนรู้ใด ๆ ก็ตามถ้ามีการเรียนรู้โดยการฝึกหัด หมั่นทบทวนบ่อยครั้งย่อมทำให้ผู้เรียนจดจำสิ่งนั้น ๆ ได้นาน
 4. การได้รับรางวัลและการลงโทษ ย่อมมีผลต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น ในบางครั้งได้รับรางวัล ย่อมทำให้พฤติกรรมครั้งนั้นคงอยู่ ในขณะที่เดียวกันเมื่อผู้เรียนถูกลงโทษย่อมจะเรียนรู้ในการหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดการถูกลงโทษได้
 5. การรู้ผลของการเรียน เมื่อผู้เรียนรู้ผลการเรียน ย่อมทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการเรียนรู้อีกขึ้น เพราะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสรับตัวต่อการเรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
- หลักการเรียนรู้ที่สำคัญ**

การจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการหลักสูตรท้องถิ่นมีหลักการเรียนรู้ที่สำคัญ

ดังนี้

1. การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach)

วิธีการเชิงระบบ คือ การนำเอาองค์ประกอบหลาย ๆ ส่วนมารวมกันอย่างมีความสอดคล้อง สัมพันธ์ และส่งเสริมซึ่งกันและกันจนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญของวิธีการเชิงระบบจะมีอยู่ 3 ส่วนคือ

Input: ปัจจัยหรือสิ่งนำเข้า (ได้แก่ ความรู้และกระบวนการเรียนการสอนที่ครูจัดให้แก่ผู้เรียน)

Process: กระบวนการ (ได้แก่ กระบวนการที่ผู้เรียนนำความรู้จาก Input ไปขยายผลหรือทดลองใช้กับชีวิตจริง)

Output: ผลผลิตหรือผลสำเร็จขั้นสุดท้ายตามที่คาดหวัง คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการนำความรู้ที่ไปขยายหรือทดลองกับชีวิตจริงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การพัฒนาการเรียนการสอนตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) คือ การจัดองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมสำคัญของการเรียนการสอนไว้ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ รูปแบบของการพัฒนาการเรียนรู้อตามวิธีของทฤษฎีเชิงระบบ ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องสัมพันธ์กันไว้ 8 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา (แท้) คือปัญหาที่มาจากเหตุ
- ขั้นที่ 2 กำหนดความต้องการ (ที่เป็นรูปธรรม)
- ขั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ (ที่ปฏิบัติได้)
- ขั้นที่ 4 กำหนดหัวข้อเนื้อหา (ที่เป็นรูปธรรม)
- ขั้นที่ 5 กำหนดกระบวนการเรียนการสอนเทคนิค สื่อ และเวลาที่ครอบคลุม
- ขั้นที่ 6 การตรวจสอบประสิทธิภาพเบื้องต้น
- ขั้นที่ 7 การสอน
- ขั้นที่ 8 การประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน

2. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด (Learner Centered) เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่ตรงกับความรู้และตามระดับความสามารถ (Self – Paced Learning) หรือเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนและทำกิจกรรมในสิ่งที่ตรงกับสภาพปัญหาของตนเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตของตนเอง โดยเน้นกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายทั้งกระบวนการกลุ่ม และศึกษาด้วยตนเอง

การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจึงเป็นการเรียนการสอนที่ยอมรับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก โดยครูเป็นผู้ร่วมวางแผนเป็นผู้ให้คำแนะนำในฐานะผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า แต่การวางแผนการเรียนจริง ๆ นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างสูงสุด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ครูศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
2. ผู้เรียนและครูร่วมกันวางแผนในเรื่องที่จะเรียน
3. ผู้เรียนทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการเรียนรู้ก็เริ่มกิจกรรมการสอนเสมอ
4. ผู้เรียนและครูร่วมกันกำหนดเนื้อหา กิจกรรม และสื่อการเรียนการสอนรวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้
5. ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ที่ตนเองที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยกิจกรรมที่จัดควรมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์
6. ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองจากจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษใหม่ ได้ปรับเปลี่ยนการเสริมสร้างให้มนุษย์สามารถสร้างความรู้และปัญญาด้วยตนเอง โดยครูและผู้เรียนเป็นผู้ร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ สิ่งที่เรียนมาจากความต้องการของผู้เรียนเอง การจัดการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตอบสนองชีวิตจริงได้ เป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงชีวิตและองค์ความรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลายรอบ ๆ ตัว ซึ่งสามารถกระทำได้นี้

3.1 การเรียนโดยการปฏิบัติในชีวิตจริง สามารถถ่ายโยงไปสู่สถานการณ์ใหม่ได้ดีกว่าการนำความรู้จากการเรียนรู้ทั่วไปไปไม่ใช่สภาพชีวิตจริง

3.2 ผู้เรียนได้ใช้ความคิด และปฏิบัติอย่างมีความหมายคือตัวผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนได้คิดงานเอง และปฏิบัติตามความคิดของเขา ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทำงานให้เสร็จ เพื่อจะได้เห็นผลของการคิดนั้น

3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากทดลองปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ท้าทายยั่วและเป็นไปได้ในชีวิตจริง นอกจากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ยังทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายอยากคิด อยากทำให้สำเร็จ

3.4 เน้นให้ผู้เรียนอยากคิดและปฏิบัติด้วยแนวทางของตนเอง แนวคิดที่เน้นชีวิตจริง มุ่งให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีของตนเอง ปฏิบัติในสิ่งที่ตนชอบ ดังนั้นการกำหนดงานควรเปิดกว้างให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการคิด ไม่ควรเป็นงานที่ทำตามคำสั่งเพราะจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3.5 ส่งเสริมให้นำความรู้จากเนื้อหาวิชามาประยุกต์ใช้ให้เป็นธรรมชาติของชีวิตจริง

3.6 การเรียนการสอน และการประเมินผลเกิดขึ้นพร้อมกัน

4. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมาจากความเชื่อที่ว่า การเรียนของคนเราเป็นกระบวนการสร้างความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยมีครูช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน ดังนั้นกระบวนการสร้างความรู้จึงต้องอ้างอิงประสบการณ์ผู้เรียนเป็น การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำ (Learning is Doing) อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ การกระทำใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงเข้าถึงลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับครู ทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่มากไปอย่างกว้างขวาง โดยอาศัยการแสดงออกในด้านต่าง ๆ เป็น เครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ความรู้ การจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้

ความรักความอบอุ่นไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน เป็นบรรยากาศที่เสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคน บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนอยากรู้ อยากเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสภาพจริง อันมีผลต่อการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งสรุปเป็นหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

4.2 การเรียน คือ กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน

4.3 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างครูกับผู้เรียน

4.4 ปฏิสัมพันธ์ทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง

4.5 มีการสื่อสารหลายทาง เช่น การพูดหรือการเขียน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้

ลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนรู้ นักการศึกษา นักคิด ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนและลักษณะกระบวนการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปเป็นสาระสำคัญได้ดังนี้ (คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543, หน้า 11 - 12)

ลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข

คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมี คุณภาพ มีจิตใจที่ดีงามมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

คนเก่ง คนที่มีสมรรถภาพสูง โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

คนมีความสุข คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ คือ กระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับตนเอง กับสังคม สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทันสมัย เน้นกระบวนการคิดและ ปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างไกล เป็นกระบวนการ ที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งมั่นประโยชน์ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข

มีนักวิชาการหลายท่านได้คิดทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้อย่าง หลากหลาย

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎี 5 ทฤษฎี

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ เล็งเห็นว่าการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระบวนการเรียน การสอนในสังคมข้อมูลข่าวสารนั้น ต้องมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอันหลากหลาย และ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เพราะผู้เรียนจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งรู้จักการใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์แต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การจัดกระบวนการเรียนการสอนของไทยยังเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะ “มองกว้าง คิด ไกล

ใฝ่รู้” ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนจึงนำการนำเสนอหลักการแนวคิดพื้นฐานของการเรียน การสอน 5 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข ให้โรงเรียนเป็นแหล่ง ค้นพบสิ่งมหัศจรรย์ด้วยตนเอง ลักษณะการจัดการเรียนรู้มีสภาพผ่อนคลาย มีอิสระและยอมรับ ความแตกต่างของบุคคลมีหลากหลายในวิธีการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมี ความสุขนั้นมี 6 ด้านด้วยกัน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 จ, หน้า 32 - 86)

1. เด็กแต่ละคนได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและสมอง
2. ครูมีความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึง
3. เด็กเกิดความรัก และภูมิใจในตนเอง รู้จักปรับตัวได้ทุกที่ทุกเวลา
4. เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ

5. บทเรียนสนุก แปลกใหม่ ชูใจให้คิดตาม และเร้าใจให้ยากขึ้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในสิ่งที่น่าสนใจ

6. สิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

1. บทเรียนควรเริ่มจากง่ายไปหายาก คำนึงถึงวุฒิภาวะและความสามารถในการยอมรับของเด็กแต่ละวัยมีความต่อเนื่องในเนื้อหาวิชา และขยายวงไปสู่ความรู้แขนงอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อชีวิตและโลกรอบตัว

2. วิธีการเรียนสนุกไม่น่าเบื่อ และตอบสนองความสนใจใคร่รู้ของนักเรียน การนำเสนอเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ขัดเขี้ยวหรือกดดัน เนื้อหาที่เรียนไม่มากเกินไปจนเกิดความล้า จนนึกหมดความสนใจ

3. ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้มุ่งพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการคิดในแนวต่าง ๆ ของเด็ก รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ จากการประมวลข้อมูลและเหตุผลต่าง ๆ คิดปัญหาอย่างมีระเบียบ

4. แนวการเรียนรู้ต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับธรรมชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้สัมผัสความงามและความเป็นไปของสรรพสิ่งรอบตัว บทเรียนไม่จำกัดสถานที่ หรือเวลา และทุกคนมีสิทธิเรียนรู้เท่าเทียมกัน

5. กิจกรรมหลากหลายสนุก ชวนให้นักเรียนเกิดความสนใจต่อบทเรียนนั้น ๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ภาษาที่ใช้ในการจูงใจเด็กนุ่มนวล ให้กำลังใจและเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์

6. สิ่งที่ใช้ประกอบการเรียนเร้าใจให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน คือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนจนรู้จัก (Learn to Know) เรียนจนทำได้ (Learn to Do) และเรียนเพื่อจะเป็น (Learn to Be)

7. การประเมินผล มุ่งเน้นพัฒนาการของเด็กโดยรวมมากกว่าจะพิจารณาจากผลทดสอบทางวิชาการ และเปิดโอกาสให้เด็กได้ประเมินตนเองด้วย

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ข, หน้า 1 - 77) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องให้เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เอาใจเข้าไปร่วมหรือร่วมใจด้วยใจ ต้องไปจดจ่อในสิ่งที่เขาเรียน และการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้นั้นมิได้เน้นเฉพาะ ผู้เรียนกับครูเท่านั้น ผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นในชุมชน สังคม พ่อแม่

เพื่อน และคนด้อยโอกาสกว่า ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกิดทักษะทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้แบบส่วนรวมนั้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง ได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การแสวงหาความรู้ การคิดและการจัดการกับความรู้ การแสดงออก การสร้างความรู้ใหม่ และการทำงานกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน เก่ง ดี มีความสุข ซึ่งได้เสนอเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม (Group Process/ Group Activity/ Group Dynamic)

การเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ผู้เรียนแต่ละกลุ่มจะต้องมีแรงจูงใจร่วมกันในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่แต่ละคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อกันและกัน

หลักการสำคัญของกระบวนการกลุ่ม คือ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้เรียนเรียนรู้จากกลุ่มมากที่สุด ผู้เรียนได้ค้นพบและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้จัดกระบวนการให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบ เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ เกม บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม

2. การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ (Cooperative Learning)

การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจเป็นวิธีการเรียนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้รวมทั้งความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ (Multidisciplinary Team) ซึ่งจะมีทั้งนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ นักแนะแนวครู และผู้ปกครองทุกคน รวมทั้งผู้บริหารด้วย

หลักการของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจจะจัดกลุ่มผู้เรียนให้ละกันทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแต่ละคนนำศักยภาพของตนมาเสริมสร้างความสำเร็จของกลุ่ม โดยผู้เรียนช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางบวกไว้วางใจกัน และยอมรับในบทบาทและผลงานของเพื่อน

เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ ได้แก่ การเล่าเรื่องรอบวงกลม มุมสนทนา คู่ตรวจสอบ คู่คิด เป็นต้น

3. การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism)

การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องแสวงหาความรู้และความเข้าใจขึ้นด้วยตนเอง ความเจริญงอกงามในความรู้ที่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงตรวจสอบกับสิ่งใหม่

หลักการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ คือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ ความรู้เดิมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และคุณภาพของการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับบริบทที่เกิดขึ้น

บทบาทของครู คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ ความเข้าใจตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดให้สมบูรณ์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของความคิด รวบยอด และช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้มาจัดทำแผนผังความคิด

ทฤษฎีการเรียนรู้พัฒนาระบวนการคิด ที่มีการศึกษากันมากที่สุดเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคิดโดยตรง ได้แก่ Critical Thinking, Creative Thinking, Problem Solving และ Decision Making การใช้ความคิดซึ่งจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ก, หน้า 1 - 236)

1. ทักษะการคิด (Thinking Skill) เป็นคำที่แสดงออกถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ซึ่งต้องใช้ความคิด การเปรียบเทียบ การสังเกต การจำแนก การจัดหมวดหมู่
2. ลักษณะการคิด เป็นคำที่แสดงลักษณะของการคิด เช่น คิดถูก คิดคล่อง คิดรอบคอบ ซึ่งไม่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำโดยตรง
3. กระบวนการคิด เป็นการคิดรอบด้าน คิดให้ลึกถึงแก่น หรือสาเหตุที่มาของการคิด อาจจะต้องคิดไกลเพื่อพิจารณาถึงผลที่ตามมา และอาจจะมีการประเมินตัดสินคุณค่า

การพัฒนาระบวนการคิด คือ การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยการคิดทักษะขั้นพื้นฐาน และขั้นกลาง และการคิดต้องเป็นไปตามลำดับขั้น มีกระบวนการที่ชัดเจน

กระบวนการคิดที่สำคัญและจำเป็นที่เลือกมาใช้ คือ “กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ” ซึ่งกระทำได้ก็จะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติการสร้างและการผลิตสื่อ รวมทั้งการนำไปศึกษาวิจัยต่อไป การศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณมาวิเคราะห์ และได้จัดทำมิติของการคิดไว้ 6 ด้านคือ

1. มิติด้านข้อมูลหรือเนื้อหาที่ใช้ในการคิด คือข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสังคม และสิ่งแวดล้อม และข้อมูลวิชาการ
2. มิติด้านคุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด คุณภาพของการคิดส่วนหนึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ เช่น คนที่ใจกว้าง ใฝ่รู้ เอื้ออำนวยต่อการคิดเป็นไปอย่างกว้างขวาง ขึ้น รับฟังมากขึ้นก็จะได้รับข้อมูล จะมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้หรือคำตอบ
3. มิติด้านกระบวนการคิด จะต้องมียุทธศาสตร์การคิดพื้นฐาน (Basic Skill) ยังมีทักษะที่เป็นระดับแกนสำคัญ (Core Thinking Skill) และระดับสูงขึ้น (Higher Order)

4. มิติด้านลักษณะความคิด “กระบวนการคิด” ซึ่งได้เลือกสรรว่ามีความสำคัญ และสมควรนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ 8 ประการ ได้แก่ การลงคิด คิดหลากหลาย คิดละเอียด คิดชัดเจน คิดกว้าง คิดไกล คิดลึกซึ้ง และคิดอย่างมีเหตุผล

5. มิติด้านกระบวนการคิด การบวนการอื่น เช่น กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการคิดตัดสินใจ กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระบวนการวิจัย เป็นต้น

6. มิติด้านการควบคุม และประเมินการคิดของตน การรู้ตัวถึงความคิดของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการประเมินการคิดของตน และใช้ความรู้นั้นในการควบคุมหรือปรับการกระทำของตนเองการคิดลักษณะนี้เรียกว่า “การคิดอย่างมียุทธศาสตร์” (Strategic Thinking)

การประยุกต์ใช้มี 3 รูปแบบ

1. รูปแบบสำเร็จรูป คือ สามารถนำไปโปรแกรมสำเร็จรูปที่มีผู้สร้างไว้แล้วไปใช้ได้เลย ซึ่งมีข้อจำกัด
 2. ใช้รูปแบบหรือกระบวนการสอนที่มีผู้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ ซึ่งครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ทั้งด้านเนื้อหาสาระและการคิดไปพร้อม ๆ กัน
 3. การสอดแทรกบูรณาการในการสอนปกติ จุดนี้เน้นให้เกิดความเข้าใจว่าทักษะการคิดแต่ละด้านคืออะไร มีองค์ประกอบสำคัญคืออะไร พฤติกรรมอะไรที่บ่งบอกถึงทักษะแต่ละด้าน
- เนื่องจากการพัฒนาการคิดเป็นสิ่งสำคัญ จึงมีการค้นหาวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถ ในปี ค.ศ. 1984 ได้มีการประชุมของนักศึกษาของประเทศต่าง ๆ ที่ The Wingspread Conference Center in Racine, Wisconsin State เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการคิดของเด็ก พบว่า แนวทางที่นักการศึกษาใช้ในการดำเนินการวิจัยและทดลองเพื่อพัฒนาการคิดนั้นสามารถสรุปได้ 3 แนวคือ
1. การทดสอบเพื่อให้คิด (Teaching for Thinking) เป็นการสอนเนื้อหาวิชาการ โดยมีการเสริมหรือปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มความสามารถในด้านการคิดของเด็ก
 2. การสอนการคิด (Teaching of Thinking) เป็นการสอนที่เน้นเกี่ยวกับกระบวนการทางสมองที่นำมาใช้ในการคิดโดยเฉพาะ เป็นการฝึกทักษะความคิด ลักษณะของงานที่นำมาใช้สอนจะไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาการที่เรียนในโรงเรียน แนวทางการสอนจะแตกต่างกันออกไปตามทฤษฎีและความเชื่อพื้นฐานของแต่ละคนที่นำมาพัฒนาเป็น โปรแกรมการสอน
 3. การสอนเกี่ยวกับการคิด (Teaching about Thinking) เป็นการสอนที่เน้นการใช้ทักษะการคิดเป็นเนื้อหาสาระของการสอน โดยช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้รู้และเข้าใจกระบวนการคิด

ของตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะการคิดที่เรียน “Metacognition” คือ รู้ว่าตนเองรู้อะไร ต้องการรู้อะไร และยังไม่รู้อะไร ตลอดจนสามารถควบคุมการตรวจสอบการคิดของตนเองได้

ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย: ศิลปะ ดนตรี กีฬา

แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยเป็น การรวบรวมทฤษฎี แนวคิดการเรียนรู้วิชาศิลปะ ดนตรี กีฬา วิชาทั้ง 3 เป็นวิชาทักษะช่วยให้เกิด สุนทรียภาพร่วมกันและหัวใจของวิชาทั้ง 3 คือ “ สะอาดกาย เจริญวัย สะอาดใจ เจริญสุข ” วิชา เหล่านี้สามารถสร้างความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ให้เข้ากับสังคมได้อย่างมี จริยธรรม การเรียนรู้ศิลปะ ดนตรี และกีฬา เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ทุกด้าน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ง, หน้า 3 - 88)

1. ด้านร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์
 2. ด้านจิตใจและอารมณ์ มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส
 3. ด้านสติปัญญา มีทักษะทางศิลปะในการเล่นดนตรี และเล่นกีฬาเป็น
 4. ด้านสังคม มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
 5. ด้านจริยธรรม ประพฤติดี ประพฤติชอบ
- วิชาทั้ง 3 วิชา มีธรรมชาติที่เหมือนกันจึงมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นแนวคิด 3 ส่วนร่วมกัน

คือ

1. ทฤษฎีความเหมือน เรียนรู้สุนทรียภาพโดยการเลียนแบบและกระทำซ้ำ
 2. ทฤษฎีความแตกต่าง เรียนรู้สุนทรียภาพโดยการแสวงหาความแตกต่างเป็น ความต้องการสิ่งใหม่ๆ เพื่อความมีชีวิตชีวา เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ที่เรียกว่าแฮกคอก และ ทางเทคโนโลยี
 3. ทฤษฎีความเป็นฉัน เรียนรู้สุนทรียภาพโดยแสวงหาตนเอง อดความเป็นฉัน และ ในความเป็นฉัน คือ รักเจ้าทางวัฒนธรรมของชุมชน
- ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางศิลปะ ดนตรี และกีฬา ของผู้เรียนนั้น สามารถจัด ได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ
1. การเลียนแบบเป็นกระบวนการที่เด็กจะต้องได้ยินเสียงดนตรี ได้เห็น และได้สัมผัส แล้วอาศัยการเลียนแบบเพื่อที่จะลอกเลียนให้เหมือนแบบ
 2. การทำซ้ำ เป็นการย้ำทักษะเพื่อให้เกิดความแม่นยำ จำแนก สามารถควบคุมกำกับและ จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ผู้เรียนทำซ้ำให้ท่องจนขึ้นใจ

3. การแหกคอก เกิดจากการทำซ้ำจนได้ขึ้นใจแล้ว ซ้ำจนเกิดความเบื่อหน่าย จำเจ มีความรู้สึกที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงมีความคงเดิมไว้เป็นบางส่วน และบางส่วนที่แสดงออกความเป็นตัวของตัวเอง

4. ทางเทวดา เป็นการสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมาใหม่ มีทักษะที่สมบูรณ์ มีความถูกต้อง และแม่นยำ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องคิด สามารถคิดออกมาได้เรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน

5. ความเป็นฉันท คือ การเรียนรู้จนแตกฉาน สามารถสร้างงานที่มีลักษณะพิเศษเป็นของตัวเอง ยกที่บุคคลอื่นจะลอกเลียนแบบได้ ในขณะเดียวกันงานนั้นมีกลิ่นอายและวิญญาณทางวัฒนธรรมไทยด้วย

ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย: การฝึกฝนทางกาย วาจา ใจ
แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย การฝึกฝนกาย วาจา ใจ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ค, หน้า 1 - 26)

1. การฝึกกายให้ฝึกโดยยึดคุณธรรมของมนุษย์ ประกอบด้วยฝึกสติปัญญา 4 ฝึก
ความมีสติ ประกอบด้วย ฝึกอิริยาบถใหญ่ อิริยาบถย่อย ฝึกสติภาวนา เจริญสติ เพื่อพัฒนาปัญญา
และฝึกวินัยสมาธิพื้นฐาน เพื่อให้รู้จักกำหนดอิริยาบถของมนุษย์ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน ขึ้นมาถึงขึ้น
บุคลิกภาพที่ดีของมนุษย์

2. การฝึกวาจาเน้นการฝึกให้เป็นผู้มีสัจวาจา มีมารยาทและวิประโยชน์ ประกอบด้วย
การฝึกอิริยาบถต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ฝึกสมาธิภาวนา

3. การฝึกใจ เพื่อพัฒนาจิตตามหลักพุทธศาสนาประกอบด้วย การฝึกจิตใจให้มีคุณภาพ
ที่ดีงาม คือ ใจงาม มีเมตตา กรุณา กตัญญูจิตที่ฝึกจิตใจให้มีความสามารถ คือ ใจสามารถมีสติ
สมาธิ อดทน ขยัน แฝกฝึกจิตใจให้มีสุขภาพดี คือ ใจดี ร่าเริง เบิกบานชื่นชม ปลอดโปร่ง สงบ
คลายเครียด

การสร้างลักษณะนิสัยตามแนวทางข้างต้นจำเป็นต้องมีการปฏิรูปวิธีการ การปลูกฝัง
คุณธรรม จริยธรรม เช่นที่ว่านี้ไม่ใช่ปลูกฝังด้วยการ “ จดที่ครูสั่ง ฟังที่ครูพูด ” แต่จะต้องได้มาด้วย
กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ เช่น

1. เทคนิคการฝึกสติและสมาธิแบบใหม่ ๆ ที่เข้าถึงรสนิยมของเด็ก
2. การเรียนรู้ด้วยการเล่นเกม การใช้เกม ละคร และกิจกรรมสนุก ๆ ที่แฝงสาระและแง่คิด
ทางคุณธรรมและจริยธรรม

3. การเรียนรู้จากชีวิตจริงด้วยกิจกรรมชุมนุม กรณีตัวอย่าง การได้วาทีในหัวข้อที่เป็น
ปัญหาคุณธรรมในชีวิตจริงของเด็ก เช่น พฤติกรรมเบี่ยงเบี่ยงทางเพศ

4. การแนะแนวด้วยครูทุกคน มิใช่ปล่อยให้มันเป็นหน้าที่ของครูแนะแนว ครูทุกคนต้องถือคตินิยมของการเป็นพ่อแม่คนที่สองที่ต้องดูแลเอาใจใส่ นำทางชีวิตที่ดีให้เด็กทุกคน

5. การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเอาใจใส่เด็กเป็นรายบุคคล การพัฒนา “สมุดรายงานลักษณะนิสัย” ที่ช่วยให้ครูจับรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กและสามารถร่วมมือกับผู้ปกครองในการป้องกันแก้ปัญหาลักษณะนิสัยของเด็กแต่ละคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเวลา

โดยแนวทางดังกล่าวนี้ จำเป็นที่ครูทุกคนต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะ “ผู้นำทางจิตวิญญาณ” ของเด็ก ๆ สามารถหากกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและรสนิยมของเด็ก เพื่อการปลูกฝังลักษณะนิสัยและคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูต้องเอาใจใส่พัฒนาลักษณะนิสัยเด็กอย่างจริงจัง จึงเป็นปัจจัยของการสร้างเด็กรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมทางกาย วาจา ใจ ที่จะเผชิญโลกได้อย่างมั่นคงและผาสุก

จากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาตินั้นว่า เป็นทฤษฎีที่สำคัญสำหรับการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูควรนำไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนได้

แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางแบบโมเดลซิปปา (CIPPA Model)

ทศนา แชมมณี (2542, หน้า 14 - 15) ได้กล่าวถึง แนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางแบบ โมเดลซิปปา สรุปได้ดังนี้

Construct หมายถึง การสร้างความรู้ตามแนวความคิดของ Constructivism กล่าวคือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง การที่ผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความรู้ด้วยตนเองนี้เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา

Interaction หมายถึง ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล แหล่งความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม

Physical Participation หมายถึง การให้ผู้เรียนมีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางร่างกาย

Process Learning หมายถึง การเรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม

กระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นต้น การเรียนกระบวนการที่เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกับการเรียนรู้ เนื้อหาสาระต่าง ๆ การเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเป็นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา อีกทางหนึ่ง

Application หมายถึง การนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นเรื่อย ๆ กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเพียงแต่การสอน เนื้อหาสาระ ให้ผู้เรียนเข้าใจ โดยขาดกิจกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จะทำให้ผู้เรียนขาดการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร การจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้นี้ เท่ากับการเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านแล้วแต่ลักษณะของสาระและกิจกรรมที่จัดให้

แนวดำเนินการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ในการนำแนวคิดการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไปสู่ความสำเร็จ ครูผู้สอนจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้พร้อมในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเจตคติที่ดี การยอมรับและตระหนักในความสำคัญ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดกิจกรรม สื่อนวัตกรรม รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผลตามยุทธศาสตร์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (หน่วยศึกษานิเทศก์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 13 - 14) ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้ หมายความว่า การจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 4 สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง คำว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์เป็นผู้ทรงสิทธิในชีวิตคน มนุษย์มีฐานะเป็นผู้ที่พร้อมจะพัฒนาได้พร้อมกับมีศักยภาพ ที่จะร่วมกับมนุษย์อื่นพัฒนาสังคมได้ มนุษย์มีอิสระที่จะพัฒนาตนเอง และตามรัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 วรรคแรกว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐบาลจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การศึกษาดังกล่าวต้องสามารถพัฒนาผู้เรียน ในด้านความรู้และคุณธรรมจริยธรรม ผู้เรียนจะต้อง

เจริญเติบโตตามศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ สร้างบุคคล
แห่งการเรียนรู้ คิดเป็น พึ่งตนเองได้ เอื้อต่อการดำรงชีวิต และทำประโยชน์แก่สังคม

2. ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนรู้โดยให้โอกาสแก่ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เอง
โดยมีส่วนร่วมในการสร้างผลิตผลที่มีความหมายแก่ตนเอง การเรียนรู้ที่มีพลังความคิดมากที่สุด
เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง สิ่งที่คุณชอบและสนใจ
และด้านกระบวนการเรียนรู้ ผู้จัดต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์สิทธิหน้าที่ของผู้เรียนมีการวางแผนการออกแบบกิจกรรมและการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้อย่างมีความหมายเป็นระบบ และที่สำคัญที่สุดต้องเน้นประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับผู้เรียน
เป็นสำคัญ

3. กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและ
เต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้ คือ การค้นหาการปฏิบัติแสดงว่ารู้จริง การออกแบบกิจกรรม
การเรียนรู้จะต้องตรงกับสภาพจริงในวิถีชีวิตของผู้เรียนในชุมชนและสังคม บรรยากาศการเรียนรู้
สอดคล้องกับการดำรงชีวิตใช้สื่อที่หลากหลายเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้และ
ความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole Brain Approach) มีส่วนร่วมเสนอ
กิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงตามลำดับขั้นตอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและ
เต็มศักยภาพ เพราะแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันซึ่งการ์ดเนอร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ
ความหลากหลายของสติปัญญาและสามารถจำแนกความสามารถของคนได้ 10 ประเภท คือ
ด้านภาษาตรรก และคณิตศาสตร์ ดนตรี การเคลื่อนไหว ศิลปะ การสื่อสาร ความรู้สึกรู้สีก/ ความลึกซึ้ง
ภายในใจ ความเข้าใจธรรมชาติ ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual) และด้านจิตนิยม (Existential)
การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนแต่ละบุคคลตาม
ธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2544)

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2542, หน้า 40) กล่าวถึงกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น
ศูนย์กลาง เป็นกลยุทธ์ในการสอนรูปแบบใหม่เพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการสอนดังนี้

1. กิจกรรมหลากหลาย ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ การตอบสนองต้อง
ตอบสนองวิธีการทำงานของสมอง (Whole Brain Approach) ที่แตกต่างกัน ลักษณะของจิตวิทยาที่
ต่างกัน

2. การสอนที่เน้นการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะความคิดระดับสูง เช่น การคิดอย่างมี
การวิเคราะห์โดยใช้หลักเหตุผล ครอบ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างอภิปัญญา ฯลฯ

3. การสอนแบบบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

4. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนควรมีสติธิในการกำหนดทิศทางในการเรียนรู้เสนอสิ่งที่อยากเรียนรู้

5. ผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมทั้งกับสังคม และสังคม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. การพัฒนาหลักสูตร การวางแผน การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกัน

7. เน้นการสอนทั้งรูปแบบเรียนรู้โดยจิตใต้สำนึก (Subconscious) และจิตสำนึก (Conscious)

8. เวลาในการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นเวลาที่ผู้เรียนได้แสดงออก หรือกิจกรรม ครอบคลุมบทบาทการควบคุม และการใช้เวลากับดูแลสั่งสอน

9. การสอนไม่จำเป็นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น

ทศนา แคมมณี (2542, หน้า 5) ให้แนวความคิดว่า การสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Participation) กับปรัชญาเบื้องต้นของการจัดการศึกษาที่ควรจัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จึงสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 9) กล่าวว่าจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดในลักษณะที่ต้องการ ในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่ต้องการอย่างได้ผล

ประเวศ วะสี (2543, หน้า ก) กล่าวว่า การเรียนที่ยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การเรียนรู้ในสถานการณ์จริง สถานการณ์จริงของแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละคนเป็นตัวตั้ง ครูจัดให้นักเรียนได้รู้ประสบการณ์ กิจกรรม และการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย

โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2543, หน้า 4) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งหลาย ที่สำคัญที่สุดคือต้องให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจเอง ผู้เรียนจะต้องกำหนดเอง ตัดสินใจว่า เขาจะไปทางไหน ไปอย่างไร เพราะฉะนั้น ตรงนี้จึงเป็นที่มาของการเรียนรู้ที่เราเรียกว่า ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระบวนการทั้งหลายที่สำคัญที่สุดคือ ผู้สอนต้องรู้จักการจัดเงื่อนไข

สมณฯ พรหมบุญ (2543, หน้า 11) ได้กล่าวอัญเชิญพระราชดำรัสตอนหนึ่งของ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ดังนี้ “แนวโน้มทางการศึกษาในทศวรรษหน้า อีกอย่างหนึ่งมักจะได้ยินได้ฟังกันอยู่ทุกวัน คือ การศึกษาให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางใน 2 - 3 วันนี้ ไปที่ไหนทุกคนก็พูดให้ฟังถึงเรื่องนี้ แต่ก็ไม่ได้อธิบายอะไร ข้าพเจ้าเองก็ไม่ได้ไปอบรมด้วย ทำให้ไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร ก็ต้องแต่งเอาเองเข้าใจว่า วิธีการส่วนหนึ่งของการศึกษาที่นักเรียนหรือที่เด็กเป็น ศูนย์กลางนี้ เป็นสิ่งที่สอนกันมานานแล้ว ตอนข้าพเจ้าเด็ก ๆ ก็เคยได้รับการศึกษาแบบนี้นี่ คือ ครูเอาใจใส่ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยการใช้ สุ จิ ปุ ลิ และการศึกษา 4 อย่างคือ พุทธศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา และหัตถศึกษา

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2543, หน้า 122) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ต้องเริ่มจากความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทุกขั้นตอน โดยเฉพาะในการสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่างให้ผิดธรรมชาติของความเป็นจริงต้องเป็นไปตามชีวิตของผู้เรียน ให้ผู้เรียนร่วมกันเลือกสรร จัดสร้าง ความพอใจไม่จำกัดพื้นที่การเรียนรู้ เพียงแค่ห้องเรียน เปิด โอกาสให้ผู้เรียนเลือกแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (กรมสามัญศึกษา, 2546, หน้า 12 - 13) ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. ความรู้ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และ ประสิทธิภาพเรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา
4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยได้ อย่างถูกต้อง
5. ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ (กรมสามัญศึกษา, 2546, หน้า 13 - 14) ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันกับสื่อการเรียน การสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงาน และจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุก รูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา, 2546, หน้า 14)

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษา ใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตาม วรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ใน วรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะ อันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลายทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ

สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตร การศึกษาระดับอุดมศึกษานอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมาย

เฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 4 จะสำเร็จได้นั้น ถือว่าครูเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการเรียนรู้

ครูในฐานะผู้ทำหน้าที่ ผู้จัดการ หรือผู้กำกับการเรียนรู้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของผู้เรียน จะต้องเอาชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง และมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ฉะนั้น ในการเรียนรู้ที่แท้จริงจะต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้เสนอสิ่งที่อยากรู้ ไม่ใช่ครูอยากสอน เลือกวิธีการแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูไม่ควรกำหนดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนแต่ควรคอยส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น มีความอยากใคร่รู้ เสาะแสวงหาแหล่งเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แล้วเราจะพบว่าบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือก และมีส่วนร่วมตลอด ทุกขั้นตอนเป็นกระบวนการแห่งการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ ผู้เรียนมีความสุขกับสิ่งที่ค้นพบ องค์ความรู้ได้ด้วยตนเองของผู้เรียนเป็นความรู้ที่มีความหมายและถาวร (ประเวศ วะสี, 2543, หน้า 8 - 11)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และให้

ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน และมาตรา 24 ได้กำหนดแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการ และวิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้คู่คุณธรรม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 53 ให้มีองค์ความรู้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีภายใต้บริบทของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 4 ประเด็นดังนี้

ตารางที่ 1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ที่	รายการศึกษา	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
1	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษา มาตรา 23 ระบบการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 29 สถานศึกษาร่วมกับองค์กร ชุมชนจัดการเรียนรู้ มาตรา 30 การพัฒนากระบวนการ เรียนการสอน
2	การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนการสอน	หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา หมวด 24 (5) สื่อการเรียนรู้ มาตรา 24 แหล่งการเรียนรู้
3	การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง	หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 26 การประเมินผู้เรียน
4	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครูดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของ วิชาชีพ

การจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเกี่ยวกับด้าน
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และการสื่อ
การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ผู้เรียน มีรายละเอียดดังนี้

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 6) เสนอแนวความคิดการจัดการเรียนการสอนที่ยึด
ผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้ แนวความคิดการจัดการเรียนการสอนแบบนี้เป็นแนวความคิดที่ผู้มีหน้าที่

ว่า การจัดการเรียนรู้แนวนี้จะต้องจัดอย่างไร มุ่งประกอบสำคัญอะไรบ้างจึงจะเรียกได้ว่า “ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ” ไม่ใช่เพียงความคิด รูปแบบ แต่จะต้องมีทั้งความคิด รูปแบบและวิธีการทุกอย่าง ต้องเป็นรูปธรรมนำไปปฏิบัติจริง เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน ขอนำแนวคิดพื้นฐานมาให้ทราบ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน

ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทของครูคือผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือก และจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบการเรียนรู้ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. เนื้อหาวิชาความรู้สำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้

ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย เนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิม และความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับ “สิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)”

3. การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ที่เกิดขึ้น ได้พบข้อคำถามและคำตอบใหม่ ๆ ประเด็นที่ท้าทาย และความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

4. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน

การมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพที่เท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5. ครูคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้

ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็น ความเชี่ยวชาญ ความรู้เจตคติและการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้ นั่นก็ได้

6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่

อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมร่วมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

7. การศึกษา คือ การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้านพร้อมกันไป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

ทิสนา แคมมณี (2547, หน้า 120 - 121) การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ชี้ให้ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน และประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

จากข้อความข้างต้น ศัพท์ที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจเพิ่มเติมก็คือคำว่า “การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว” และคำว่า “การเรียนรู้ที่แท้จริง” คำว่า “การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว” มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษคือ “Active Participation” ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนเป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) มิใช่เพียงรับสิ่งเร้าหรือการมีส่วนร่วมอย่างเป็นผู้รับ (Passive Participation) เท่านั้น การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี เพราะพัฒนาการทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (Active Participation: Physical) คือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกาย การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ร่างกายและประสาทการรับรู้ตื่นตัวพร้อมที่จะรับและเรียนรู้ได้ดี

2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (Active Participation – Intellec - Tual) คือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางสติปัญญา หรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของคนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (Active Participation: Emotional) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึก เกิดความรู้สึกต่าง ๆ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีในเรื่องที่เรียนรู้อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลช่วยให้มีการเรียนรู้มีความหมายของตนเอง และต่อการปฏิบัติมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (Active Participation: Social) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขึ้น และการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุก มีชีวิตชีวามากขึ้น หากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

หากผู้สอน ครู สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทั้ง 4 ด้าน คือ ได้เคลื่อนไหวปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ (กาย) ได้ใช้ความคิด (สติปัญญา) ได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (สังคม) และเกิดอารมณ์ความรู้สึกอันจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตน (อารมณ์) การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวจะเป็นปัจจัยส่งผลให้ผลเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี

“การเรียนรู้ที่แท้จริง” ในที่นี้หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น (ซึ่งอาจเป็นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ ฯลฯ) จากกระบวนการที่บุคคลรับรู้และจัดการกระทำต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ เพื่อสร้างความหมายของสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) นั้นเชื่อมโยงกับความรู้และตามความเข้าใจของตนเองได้

จากคำอธิบายข้างต้น จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวเป็นกระบวนการที่ช่วยนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ซึ่งปกติโดยทั่วไปแล้วครู/ผู้สอนจะจัดการเรียนการสอนเช่นนี้ได้ ก็ต้องมีการดำเนินการที่สำคัญ ๆ 2 ประการคือ

1. ครูต้องจัดเตรียมกิจกรรม/ ประสบการณ์ที่จะเอื้อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีกลบทบาทของตนเองลงและเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก/ ช่วยให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้แนวนี้ผู้จัดควรยึดหลักการจัดดังต่อไปนี้

1. หลักการมีส่วนร่วม ต้องถือว่าผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้นับตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการ การหาข้อมูล การจัดการ การดำเนินการตลอดการประเมินผล
2. หลักประชาธิปไตย การเรียนรู้ในแนวคิดนี้ควรยึดหลักประชาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยครูต้องเปิดใจตนเองให้กว้าง ให้มองเห็นความสำคัญของผู้เรียน ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. หลักกระบวนการเรียนที่มีความสุข ต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข สนุกสนานจากการเรียน ไม่เบื่อหน่ายในการเรียน ให้ผู้เรียนรู้สึกว่ายินแล้วไม่เครียด มีความสุขเมื่อได้เรียนจากวิธีนี้

4. หลักการเรียนรู้ที่มีความหมาย ทุกกระบวนการเรียนรู้จะต้องให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามี ความหมาย มีคุณค่าต่อชีวิตจริง สามารถไปใช้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่ามีประโยชน์ต่อชีวิตจริง

5. หลักการสร้างองค์ความรู้เอง ต้องสร้างความรู้สึกลึกใหม่ให้ผู้เรียนว่า ผู้เรียนสามารถ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ความรู้ต่าง ๆ จะเกิดขึ้นได้ด้วยการกระทำเอง ปฏิบัติเอง ครูเป็น เพียงผู้คอยอำนวยความสะดวกเท่านั้น

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและนักเรียนควรต้องมีบทบาท ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2544)

บทบาทครู

1. พัฒนาดนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาค้นคว้า วิจัยให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
2. ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก
3. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยยึดหลักว่า ทุกสถานที่ ทุกแห่งเป็นแหล่งเรียนรู้ และทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นสื่อการเรียนรู้
4. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาปรับปรุงจัดการเรียนการสอน ของตน
5. ให้อิสระแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ เสริมแรง และเป็นตัวแบบที่ดีเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ยอมรับ และพัฒนาดนเองไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

บทบาทของผู้เรียน

1. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการศึกษา ค้นคว้า คิด วิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง
2. มีอิสระในการเรียนรู้สิ่งที่ตนสนใจ และได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. การแสดงออกถึงการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ (5ส) ได้แก่ สติปัญญา - ความรู้ ความคิด ความสนใจ-กระตือรือร้นและตั้งใจเรียน การสืบเสาะ - ค้นหาข้อมูลหรือความรู้ การนำเสนอ - การถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้ผู้อื่นเข้าใจ การสร้างสรรค์ - บูรณาการและการประยุกต์ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริง หรือสถานการณ์ใหม่ตามความเหมาะสม

กาญจนา ไชยพันธุ์ (2545) รวบรวมบทบาทของครูไว้ในบทความเรื่อง ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่างตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เชื้อชาติ ปัญญา อารมณ์ สังคม ฯลฯ เวลาจัดกิจกรรม ครูควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล

2. ครูควรเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมหรือวิธีการให้สอดคล้องกับการพัฒนาการของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน

3. ครูต้องรู้จักให้การเสริมแรง ซึ่งมีทั้งจากการให้กำลังใจ การเสริมแรงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

4. ครูควรจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียน ได้แสดงออกและคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งฝึกคิด ฝึกทำ และปรับปรุงตนเอง การใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยง

5. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำก็ตาม

6. ครูฝึกฝนการยิมาารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

7. ครูควรเมตตานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน สิ่งนี้สำคัญมาก ทำให้เกิดความอบอุ่น

8. ครูช่วยจัดบรรยากาศ จักสื่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งาน

9. ครูควรสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่องเป็นไปตามพัฒนาการ ความพร้อมของร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

10. การให้การเรียนรู้ ควรให้เหมาะสมกับวัย เช่น วัย 6-24 ปี เป็นวัยเรียนในสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา จนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษา การเรียนในช่วงชั้นนี้จะเป็นการเรียนเพื่อให้มีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมบูรณ์ครบองค์ 4 คือ การพัฒนา ด้านร่างกาย คือ พัฒนาทั้งกล้ามเนื้อเล็ก กล้ามเนื้อใหญ่และสุขภาพ รวมทั้งพัฒนาการทางด้านสติปัญญา คือ กระตุ้นสมองให้เติบโต ฝึกให้รู้กระบวนการคิดวิเคราะห์ จินตนาการ และใช้เหตุผล การพัฒนาการทางด้านอารมณ์และด้านจิตใจ จะต้องฝึกให้นักเรียนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถเรียนรู้วิธีการควบคุมอารมณ์ ให้ศรัทธาและปฏิบัติตามหลักธรรมในศาสนา ผู้เรียนได้รับการฝึกหัดขัดเกลาทั้งกาย วาจา ใจ การพัฒนาการทางด้านสังคม จะต้องฝึกให้นักเรียนเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมาย และกติกาของสังคม เรียนรู้ที่จะอยู่ในสังคม ได้อย่างราบรื่น รวมถึงการเรียนรู้ มีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียน

11. ครูควรรหาแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนที่หลากหลายและพอเพียง เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริม คือการเรียนจากครอบครัว ชุมชน สถานที่ต่าง ๆ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง

การเรียนรู้จากเพื่อน ผู้นำชุมชน ปราชญ์ ชาวบ้าน

12. ครูควรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการเกิดอรรถกถา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถกทอดความคิด พิจารณาปัญหาาร่วมกัน

13. ครูควรปฏิบัติตนให้นักเรียนมีความศรัทธา

14. ครูต้องจัดการเรียนรู้ให้เกิดความเชื่อมโยงสู่การใช้ได้ในชีวิตจริง

15. ครูต้องจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนแบบเชื่อมโยงเครือข่ายทุกองค์กร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และร่วมมือเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด

16. ครูควรสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

17. วางแผนร่วมกับผู้เรียน ในการตั้งจุดประสงค์ รูปแบบ และลักษณะของกิจกรรม

18. เตรียมการวัดผลประเมิน โดยผู้เรียนมีการสรุปข้อความรู้สะท้อนผลการเรียนรู้ และเก็บใจความสำคัญ

19. คิดเห็นและอภิปรายร่วมกัน

20. จัดกลุ่มให้เรียนรู้และร่วมมือกันเรียนรู้

21. เปิดโอกาสให้ซักถามและให้เวลาในการคิดสม่ำเสมอ

22. ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

23. ให้มีการนำเสนอผลงาน

24. ทำบรรยากาศให้อบอุ่นเป็นกันเอง ไม่เครียด

25. กระตุ้นและเสริมแรงผู้เรียนสม่ำเสมอ

26. ส่งเสริมการคิดโดยวิธีการหลากหลาย

27. มีการทำกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ

28. มีตัวอย่างที่เป็นประสบการณ์จริง

หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. มุ่งเน้นการพัฒนาการรอบด้าน จะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าจะให้ผู้เรียน เรียนรู้อะไร มีลักษณะอย่างไร พฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงให้เป็นเช่นไร เรียนแล้วจะเป็นไปตามที่คาดหวังไหม นั้นหมายความว่าต้องให้ผู้เรียนมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ระหว่างร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมที่คาดหวัง

2. เน้นกระบวนการกลุ่ม ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการอยู่ร่วมกลุ่ม ทำงานกลุ่ม รู้จักรับและให้ตามกระบวนการกลุ่ม

3. ยึดหลักการช่วยเหลือตนเองเป็นสำคัญ ให้สอนภายใต้หลักการค้นพบ หรือדרךรู้ของพระพุทธเจ้า คือ ความรู้ทั้งมวลเกิดกับผู้ปฏิบัติเอง

4. เน้นทักษะกระบวนการ จะต้องจัดกิจกรรมให้เกิดภาคปฏิบัติหรือลงมือทำให้มากที่สุด เพื่อที่จะเกิดผลงานในสภาพจริงต่อมา จะทำให้ตรวจสอบวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม หมายความว่า กระบวนการ (Process) ต้องควบคู่ไปกับผลงาน (Product)

5. ต้องเน้นความรู้ที่ชีวิตจริง ความรู้ที่ถ่ายทอดจะต้องเป็นรูปธรรม หรือนามธรรมที่พร้อมจะแปรสู่รูปธรรมทุกเมื่อ เป็นความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้การสอนครู

ครูเตรียมการสอนและเนื้อหา และวิธีการ จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าใจ และเสริมแรงเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน ฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม มีการใช้สื่อ การเรียนการสอนที่ฝึกคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึงสังเกต ส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน ฝึกฝนกิริยามารยาทตามวิถีวัฒนธรรมไทยความวินัยและความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีการประเมินและสังเกตพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของนักเรียน

นักเรียนมีประสบการณ์ตรงสัมผัสกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการฝึกปฏิบัติจน ค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง มีการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มฝึกคิดอย่าง หลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผลได้รับการ เสริมแรงให้ค้นหาคำตอบแก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน ได้รับการฝึกให้รู้จักค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข มีวินัยและความรับผิดชอบในการทำงาน ได้รับการฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถสรุปได้กว้าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่จะสอนให้พร้อมที่จะเป็นที่ปรึกษาอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน เป็นที่พึ่งที่อาศัย เป็นแหล่งความรู้แก่ผู้เรียนได้

2. เตรียมแหล่งข้อมูล นอกจากครูจะเป็นผู้มีความรู้สะสมภูมิปัญญาไว้ดีแล้ว ควรต้อง เตรียมแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสาร ตำรา สื่อ ใบความรู้ กิจกรรม เกม เพลง เป็นต้น

3. จัดทำแผนการสอน แผนการสอนเหมือนเข็มทิศบอกทางครูว่าจะพานักเรียนไปทางใด ครูจะพานักเรียนไปถูกทางไม่หลงทิศเมื่อมีแผนการสอนที่มีคุณภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญไว้เป็นคู่มือ

4. เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในแต่ละแผนจะมีการระบุสื่อไว้แล้ว ครูที่ดีต้องมีสื่อตามระบุในแผน ไม่ใช่เขียนแผน ใ้ครู แต่ในความเป็นจริงกลับไม่มีอะไร นอกจากนั้นยังเตรียมสื่ออุปกรณ์ ที่จะเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ครบ

5. เตรียมการวัดและประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการสอนด้วยวิธีใดในที่สุดก็จะมีการวัดและประเมินผลทุกครั้ง บทบาทของครูจะต้องเตรียมเครื่องมือวัดที่หลากหลายให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้นทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะ (Skill) โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนสอนทุกครั้ง

6. เป็นผู้ชี้แนะแนวทางจะต้องเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทร ให้คำแนะนำด้วยเมตตา

7. เป็นเพื่อนร่วมเรียน ร่วมรู้ ร่วมวิจัย ครูต้องทำตัวเสมือนหนึ่งว่าเป็นผู้เรียน ผู้ศึกษาไปพร้อม ๆ กับนักเรียน นำข้อคิดความเห็นใหม่แตกแขนงเป็นการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

8. เป็นผู้ติดตามตรวจสอบ ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตามดูผลงานของนักเรียนอย่างใกล้ชิด กิจกรรมของผู้เรียนให้ไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้เห็นสิ่งดีไม่ดีเกิดขึ้นควรแนะนำตามความเหมาะสม

9. เป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ ครูควรทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลพฤติกรรม เหตุการณ์การดำเนินการกิจกรรมของผู้เรียนให้ไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้เห็นสิ่งดีไม่ดีเกิดขึ้นความแนะนำตามความเหมาะสม

10. เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนกระทำตัวให้ผู้เรียนเห็นว่าครูเป็นมิตรเป็นเพื่อนทางการศึกษาที่ดี มีความเป็นกันเอง มีความเป็นประชาธิปไตยผู้เรียนจะกล้าแสดงออกอย่างอิสระ

11. เตรียมการวัดและประเมินผลเหมือนดังกล่าวแล้วในข้อที่ผ่านมานอกจากจะวัดให้ครบทุกด้านแล้วสิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือ เน้นที่การวัดจากสภาพจริง (Authentic Assessment) จากการปฏิบัติจริง (Performant) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งเป็นการวัดที่จะได้ผลงานจริงมากที่สุด

จากทั้งหมดที่กล่าวมาคือ บทบาทที่ครูจะต้องศึกษาทบทวนและนำไปปฏิบัติจริงเพื่อการเรียนการสอนในแนวนี้จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหวัง อาจสรุปเพื่อให้จำสั้น ๆ ดังนี้ บทบาทของครูในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child - Centered)

1. อยู่ร่วมกับผู้เรียน
2. ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้/ผู้เรียนร่วม
3. ผู้ตั้งคำถาม (กระตุ้นให้เด็กคิด)
4. แหล่งข้อมูล
5. ผู้ฟัง สังเกต เสริมความรู้
6. ที่ปรึกษากลุ่ม
7. ผู้ร่วมประเมิน
8. ผู้สร้างสรรค์

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูผู้สอนต้องเตรียมศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาวิชาในหลักสูตรและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างทอแท่ว่าหลักสูตรต้องการอะไรแค่ไหนและทำไมจึงต้องการอย่างนั้น ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกันอย่างมีความหมายและบูรณาการสาระการเรียนรู้แต่ละวิชาที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด โดยครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนสรุปความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ซึ่งผู้ที่มีส่วนช่วยให้กระบวนการเรียนรู้นี้ประสบความสำเร็จได้ก็คือครูผู้สอนต้องเตรียมแหล่งข้อมูลทั้งในรูปของสื่อการเรียนรู้ เทคนิควิธีการเรียนรู้ ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนชี้แนะแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ

สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ครูต้องมีรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ครูค้นพบความแตกต่างอย่างรวดเร็วคือการให้ผู้เรียนเรียนและทำงานเป็นกลุ่ม เป็นวิธีการสอนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแทนการบอกความรู้ ทั้งนี้ครูต้องมีใบงานกลุ่มที่ชัดเจน และคอยสังเกตผู้เรียน ในขณะที่ทำงานกลุ่มจากการตั้งคำถาม การคิดของผู้เรียน การแก้ปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน การแสดงความคิดเห็น ฯลฯ บันทึกไว้ท้ายชั่วโมง นอกจากนี้ยังสามารถดูจากผลงานของผู้เรียนความสามารถในการใช้ภาษาและการสื่อสารกับผู้อื่นเป็นต้น

การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนการสอน

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนหมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความเป็นระเบียบวินัย

ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน, 2530 อ้างถึงใน อารณ ใจเที่ยง, 2540) มีดังนี้คือ

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น
2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงานและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน
3. ช่วยสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน
4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความสนใจในบทเรียนมากขึ้น
5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน

ประเภทของบรรยากาศในชั้นเรียน

อารณ ใจเที่ยง (2540, หน้า 226 - 227 อ้างอิงจาก สุนน อมรวิวัฒน์, 2530) ได้แบ่ง
ประเภทบรรยากาศในชั้นเรียนคือ

1. บรรยากาศทางกายภาพ ได้แก่ การจัด โต๊ะ เก้าอี้ ของนักเรียน การจัด โต๊ะครู การจัด
ป้ายนิเทศ การจัดห้องเรียนให้ถูกสุขลักษณะ การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน เช่น มุมหนังสือมุมเก็บ
อุปกรณ์ทำความสะอาด เป็นต้น
2. บรรยากาศทางจิตวิทยา ได้แก่ บุคลิกภาพของครูที่ดี พฤติกรรมการสอนของครู
เทคนิคการปกครองชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน ซึ่งครูควรตระหนักถึงความสำคัญของ
การสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาโดยปรับบุคลิกภาพความเป็นครูให้เหมาะสมปรับพฤติกรรม
การสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่
ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

สรุปว่าการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการสร้างระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญใน
การช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบควบคุมดูแลตนเองได้
ในอนาคต การจัดบรรยากาศมีทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา ทางด้านกายภาพเป็นการจัด
สภาพแวดล้อมในห้องเรียน ทั้งการจัดตกแต่งห้องเรียน จัดที่นั่งจัดมุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวก
ต่อการเรียนการสอน ทางด้านจิตวิทยาเป็นการสร้างความอบอุ่นความสุขสบายใจให้แก่ผู้เรียน
ผู้สอนความจัดบรรยากาศทั้งสองด้านนี้ให้เหมาะสมนอกจากนี้ การสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียน
โดยที่ครูให้ความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง ตลอดจนใช้หลักการ
ปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างถูกต้องเสมอ จะช่วยให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง อันจะเป็น
ประโยชน์ต่อการเรียนในปัจจุบัน และต่อการเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต (อารณ ใจเที่ยง, 2540,
หน้า 248)

สื่อการเรียนการสอน

รุ่งทิวา จักรกร (2527, หน้า 28) ได้ให้ความหมายสื่อการเรียนการสอนหมายถึง เครื่องช่วยการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการและหมายถึง กิจกรรมที่นำมาใช้ซึ่งเรียกว่า สื่อการสอนประเภทกิจกรรม เช่น การเล่นเกม บทบาทสมมุติ ฯลฯ

วันเพ็ญ วรรณโกมล (2542, หน้า 194) สรุปความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการเรียนการสอนหมายถึง ตัวกลางที่ช่วยถ่ายทอดจากความรู้ครูผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ครูผู้สอนได้วางไว้

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และให้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ทุกประเภทรวมทั้งจากเครื่องช่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งอื่นเน้นสื่อที่ผู้เรียนผู้สอนใช้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเองหรือนำสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวและในระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้โดยพิจารณาในการเลือกใช้สื่อและแหล่งความรู้ โดยเฉพาะหนังสือเรียนควรมีเนื้อหาสาระควบคุมตลอดช่วงชั้นสื่อสิ่งพิมพ์ควรจัดให้มีอย่างพอเพียงทั้งนี้ควรให้ผู้เรียนสามารถซึมได้จากศูนย์สื่อหรือห้องสมุดของสถานศึกษา (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 23 - 24)

ลักษณะของสื่อการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรมีความหลากหลายทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจง่าย และรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นไปตามแนวการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำเนินการดังนี้

1. จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
2. ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน

4. ศึกษาวิธีการเลือกและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม หลากหลายและสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

5. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเองและที่เลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่กันอย่างสม่ำเสมอ

6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา และในชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่น

8. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ

เกอร์ลัค และอีลาย (Gerlach & Ely, 1971 อ้างถึงใน กรมสามัญศึกษา, 2544, หน้า 51 - 52) ได้แบ่งประเภทของสื่อไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ของจริงและบุคคล รวมทั้งสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เช่น การสาธิต การทดลอง การศึกษานอกสถานที่
2. สื่อการสอนประเภทภาษาพูดหรือภาษาเขียน ได้แก่ คำพูด คำรา วัสดุตีพิมพ์ คำอธิบาย ในสไลด์ ฟลิ์มสตริป แผ่น โปรเจกต์
3. วัสดุกราฟิก เช่น แผนภูมิ แผนภาพ แผนสถิติ โปสเตอร์ การ์ตูนแผนที่ ภาพวาด ฯลฯ
4. ภาพนิ่งจากการฉายภาพสไลด์และฟลิ์มสตริป
5. ภาพเคลื่อนไหว ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์
6. การบันทึกเสียง ได้แก่ เสียงจากการอัดแถบบันทึกเสียง
7. สื่อประเภทการสอนแบบโปรแกรม เป็นสื่อการสอนที่จะต้องจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า อาจมีสื่อทางโสตทัศนศึกษาช่วย เช่น แบบเรียนโปรแกรม บทเรียนสำเร็จรูปที่ใช้เรื่องช่วยสอน (CAI) หรือใช้คอมพิวเตอร์
8. สื่อประเภทสถานการณ์จำลองและชุดการสอน ได้แก่ การแสดงบทบาท ละคร

สรุปว่าการจัดการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ส่วนหนึ่งที่ต้องจัดคือสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน นอกจากนี้ยังต้องมีสื่อหลากหลายซึ่งอาจจัดหาวัสดุท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ มีการพัฒนาสื่อ และกับกำติดตามประเมินผลการใช้สื่อด้วย

การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

พิสมัย ถิระแก้ว (2535, หน้า 225) ได้กล่าวถึงความหมายของการวัดผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวนหรือปริมาณใดหรือปริมาณหนึ่ง โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบ และการใช้แบบทดสอบ เป็นต้น

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 124) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลจัดเป็นกิจกรรมสำคัญที่สอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน จะเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ระหว่างการเรียนการสอนจะเป็นการปรับปรุงเพื่อประเมินผลการเรียนและให้ผู้เรียนทราบผลการเรียนของตนเป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา/ ภาคเรียน จะเป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน เพื่อตรวจสอบให้แน่ชัดว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผล การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย

1. การวัดผล (Measurement) คือ การตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมทางด้านความรู้อะไร เจตคติเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นตัวสำรวจ การเลือกใช้เครื่องมือทดสอบชนิดใด ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน ผลที่ได้จากการวัดจะเป็นเชิงปริมาณ เช่น เป็นคะแนนหรือเป็นคำร้อยละ ซึ่งยังไม่สามารถตัดสินได้ว่าผู้เรียนมีคุณภาพอย่างไร จนกว่าจะมีผลการประเมิน

2. การประเมินผล (Evaluation) คือ การตัดสินว่าผู้เรียนมีคุณภาพเป็นอย่างไร เมื่อนำคะแนนที่ได้จากการวัดผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลจะออกมาในเชิงคุณภาพ เช่น สอบผ่านหรือไม่ผ่าน หรือแบ่งเป็นระดับ 4 3 2 1 0 คือ ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ และต้องแก้ไข ชนิดของการประเมินผล วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 124 - 125) ได้กล่าวถึงการประเมินผล จำแนกตามจุดประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 4 ชนิด คือ

2.1 การประเมินผลก่อนเรียน (Placement Test)

2.2 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงผลการเรียน (Formative Evaluation)

2.3 การประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง (Diagnostic Evaluation)

2.4 การประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน (Summative Evaluation)

สรุปได้ว่า การวัดผล หมายถึง การใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบพฤติกรรม และ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน แล้วนำมากำหนดเป็นค่าตัวเลข ส่วนการประเมินผลได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ธีระ รุณเจริญ (2525, หน้า 216) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินใจในข้อมูลที่ได้จากการวัด

รุ่งทิวา จักรกร (2527, หน้า 226) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการนำผลจากการทดสอบ หรือการวัดมาว่าคุณภาพเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า การประเมิน เป็นกระบวนการนำเอาผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ตัดสินในตามเกณฑ์อีกครั้ง

การประเมินผลตามสภาพจริง

เฮิร์แมน แอสช์แบชเชอร์ และวินเลอร์ส (Herman, Aschbacher & Winters, 1992 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ภู่วิภาดารวรรณ์, 2544, หน้า 102 - 103) ได้จำแนกคุณลักษณะของการประเมินตามสภาพจริงไว้ 6 ประการคือ

1. การจัดโอกาสการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกภาคปฏิบัติคิดสร้างสรรค์ ผลิผลงาน
2. การตั้งหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ระดับการคิดขั้นสูงและใช้ทักษะในการแก้ปัญหา
3. งานหรือกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทำต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับผู้เรียน
4. สิ่งที่เรียนต้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. การประเมินตัดสินใจโดยคนไม่ใช่เครื่องจักร
6. การเปลี่ยนบทบาทใหม่ในด้านการสอนและประเมินผลของครูผู้สอน

วิธีการประเมินผลตามสภาพจริง 6 ประการ คือ (ไสว พิกขาว, 2544 อ้างถึงใน กรมสามัญศึกษา, 2544, หน้า 50)

- 6.1 การสังเกต
- 6.2 การสัมภาษณ์
- 6.3 การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
- 6.4 แบบทดสอบวัดความสามารถจริง
- 6.5 การรายงานตนเอง
- 6.6 แฟ้มผลงานดีเด่น (Portfolio)

สมนึก นนธิจันทร์ (2542) ได้สรุปวิธีการประเมินผลไว้สอดคล้องกับ ไสว พิกขาว และเพิ่มเติมอีกหลายวิธีเช่น การสอบถาม การตรวจงาน การเยี่ยมบ้าน การศึกษารายกรณี การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง และระเบียบสะสม

วิชย วงษ์ใหญ่ (2541) ได้สรุปการวัดผลตามสภาพจริงว่าไว้เป็นการประเมินผล ทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้การสอน เพื่อความก้าวหน้า และพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินผลการเรียน โดยผู้สอน ผู้เรียนและผู้ปกครองมีการร่วมมือกัน เครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินคือ พอร์ตโฟลิโอ (Portfolio) ซึ่งมีขั้นตอนใช้ 3 ขั้นตอน คือ รวบรวมชิ้นงาน เลือกชิ้นงาน และสะท้อนกลับของข้อมูล โดยมีหลักการประเมินจากแฟ้มผลงานที่ครูต้องคำนึงถึง คือ

1. ในด้านสาระของกระบวนการเรียนรู้ผู้สอนจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้เรียนในด้านเนื้อหาตามความคาดหวังของหลักสูตรการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้วิธีการพอร์ตโฟลิโอ จะต้องสะท้อนสาระของวิชาที่สำคัญสำหรับกระบวนการเรียนรู้การสอน

2. กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นเนื้อหา ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเน้นกระบวนการเรียนรู้ ให้อำนาจผู้เรียนเป็นผู้บอกความรู้ สร้างความรู้ แสดง สร้างสรรค์ ผลิหรือทำงาน กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจกระบวนการแสวงหาความรู้ และกระบวนการคิดเชิงพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

3. ผู้สอนต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ความยุติธรรม และมาตรฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล การประเมินต้องกระทำให้สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคลให้ผู้เรียนได้แสดงผลการเรียนรู้ในหลายลักษณะความรู้ แบบการเรียนรู้ และความต้องการพัฒนาให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 53 - 63) กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ ความคิด พฤติกรรม วิธีการปฏิบัติและผลการปฏิบัติของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้จะมีประสิทธิภาพเมื่อประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนในสภาพที่เป็นจริง วิธีการที่ใช้ประเมิน ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง แบบทดสอบวัดความสามารถจริง การรายงานตนเอง และแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

ลักษณะที่สำคัญของการประเมินจากสภาพจริง มีดังนี้

1. เป็นการประเมินที่กระทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสามารถทำได้ตลอดเวลาทั้งที่สถานการณ์ทั้งที่โรงเรียน บ้าน และชุมชน
2. เป็นการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงออกมาจริง ๆ
3. เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัดและให้ความสำคัญกับการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน
4. เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน
5. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง

6. ใช้ข้อมูลที่หลากหลายมีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติในทุกด้านทั้งที่โรงเรียน บ้าน ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

7. เน้นคุณภาพของผลงานผู้เรียนที่สร้างขึ้นซึ่งเป็นผลที่มาจากบูรณาการความรู้ ความสามารถหลายด้านของผู้เรียน

8. เน้นการวัดความสามารถในการคิดระดับสูง (ทักษะการคิดที่ซับซ้อน) เช่น การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

9. ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีการชื่นชม ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุข

10. เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครูผู้ปกครอง

สรุปว่าครูผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียน การสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ ครูควรเตรียมเครื่องมือและ วิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดผลและประเมินผลทุกครั้งและการวัดผลควรให้ครอบคลุม ทุกด้าน วัดและประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยการเน้นการวัดจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้ นอกจากครูจะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้วผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรจะมีบทบาท ร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วยดังนั้นการวัดผลประเมินผลเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูต้องจัดดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการเรียน การสอนให้ครอบคลุมจุดประสงค์เนื้อหา กระบวนการ และเลือกวิธีการ และประเมินผลตามสภาพ จริงให้เหมาะสมจริงกับสถานการณ์และสภาพจริงของนักเรียน และมีผู้ประเมินหลากหลาย

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

กรมวิชาการ (2546) ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่ นำไปสู่ความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน กรณีศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ครูปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง ดังเช่นการปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะความมีคุณธรรมในพฤติกรรมการแสดงออก มีเมตตา กรุณา คุณลักษณะความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจที่แสดงออกโดยการรู้จักแบ่งปัน คุณลักษณะรู้จักสามัคคี พึ่งพาเกื้อกูลกันที่แสดงออกโดยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในหมู่คณะ ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ซึ่งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของครูนับเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนได้เห็นต้นแบบที่นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจาก โดยปกตินักเรียนจะมีความรัก และศรัทธาในคำครู ฉะนั้นสิ่งที่ครูประพฤติปฏิบัติจึงถือเป็นแบบอย่างที่มีอิทธิพลต่อการหล่อ หลอมคุณลักษณะของนักเรียน

คำหมาน คนไค (2543, หน้า 91 - 92) กล่าวว่า สังคมไทยยังถือว่าครู คือแบบอย่างหรือแม่พิมพ์ พ่อพิมพ์ ซึ่งสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ ที่ถือว่าตัวครูเป็นสื่อการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะครูที่ผู้เรียนเคารพและศรัทธา ต้องทำสิ่งที่ถูกต้องดีงามอยู่เสมอ เพราะการประพฤติปฏิบัติดีงามและถูกต้องให้ผู้เรียนยอมพบเห็นประจักษ์ยอมทำให้ผู้เรียน ได้รับรู้ ชื่นชม และเอาอย่างในเวลาเดียวกัน ครูต้องชี้แนะและส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติไปแนวทางเดียวกัน แต่ไม่จำเป็นแบบแม่พิมพ์เดียวกัน ครูจึงต้องปฏิบัติตนเป็นคนดี มีศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ เป็นพลเมืองดีของชาติ ปฏิบัติตามกฎหมาย และมีกิจวัตรที่ถูกต้องดีงามตามมารยาทไทย และมารยาทสากล ตลอดจนปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดไว้ 9 ประการ เพื่อการปฏิบัติตนเป็นครูอาชีพที่มีคุณค่า (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539) ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะนิสัย ที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นมิสสันจ้งจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

เกษม วัฒนชัย (2544, หน้า 10) กล่าวถึงลักษณะของครูต้นแบบที่มีลักษณะร่วมอยู่ 5 ข้อด้วยกัน คือ รักอาชีพครู อยากเป็นครูที่ดี และมีความตั้งใจในการทำงาน รักเด็ก และเป็นที่ปรึกษา ชอบช่วยเหลือตัวเอง เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม และพัฒนา และสอนแบบบูรณาการ

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2543, หน้า 142 - 143) เสนอแนะว่าบทบาทครูในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเป็นตัวกลางของการมีมนุษย์สัมพันธ์ (The Teacher as a Mediator of Human Relations) ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การที่ครูได้สร้างสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในระหว่างครูกับผู้เรียนระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนกับทุกคน และระหว่างกลุ่มผู้เรียนกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกพัฒนาแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือเป็น

การกระตุ้นให้เกิดการสร้างพฤติกรรมทางสังคมที่ดีในหมู่ผู้เรียน ลดความขัดแย้ง ชี้นำเสนอ หรือสร้างค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน สร้างสัมพันธภาพเชิงบวกกับผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้เกิดความอบอุ่น การยอมรับนับถือโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลกัน ต่อการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างระบบการควบคุมดูแลที่เป็นธรรม และเป็นประชาธิปไตย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548, หน้า 12 - 13)

ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินภายนอกกรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549 - 2553) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตราที่ 8 ครุมีคุณวุฒิ/ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอในตัวบ่งชี้ที่ 8.1 ครุมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตราที่ 9 ครุมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชน ได้ดีและมีครูเพียงพอ โดยมีตัวบ่งชี้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ดังนี้

1. ครุมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. ครุมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
3. ครุมีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการสอน และพัฒนาผู้เรียน
4. ครุมีการแสวงหาความรู้ และเทคนิควิธีใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นจากกว้างและยอมรับ

การเปลี่ยนแปลง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากนี้ มาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตนให้กำหนดเป็นข้อบังคับด้วยว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 20, 44) มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพประกอบด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาด้านวิชาชีพ คลินิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา เชื่อสัจยสุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และเป็นผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ต้องเรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

นอกจากบุคลิกภาพทางการและบุคลิกภาพทางสังคมที่ดีแล้ว บุคลิกภาพทางอารมณ์ของครูเป็นบุคลิกภาพภายในที่อาจแสดงออกมาให้เห็นหรือไม่ให้เห็นก็ได้ แต่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการที่ครูมีอารมณ์ขัน ช่วยให้การสอน สนุกสนาน สร้างบรรยากาศและสร้างความสนิทสนมกับนักเรียนและผู้อื่นได้ง่าย ครูที่มีอารมณ์ดี ทำให้ครูเป็นคนน่ารัก ผู้เรียนกล้าและมีความพอใจที่จะเข้ามาพบปะปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ของตน และช่วยให้ครูไม่เครียดกับชีวิตและการงาน ครูที่มีอารมณ์เย็น มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์ไม่ว่าในการว่ากล่าวตักเตือนจะเป็นไปโดยเหตุผลสมควร และครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ คือ ครูที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ จะได้เปรียบในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การงานตลอดจนการสมาคมกับผู้อื่นสอดคล้องกับ เท็ดสจ๊วค (2543, หน้า 18 – 19, 161) ที่แสดงทัศนะไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของ

บุคคลในการเข้าใจความรู้สึกของตนเอง (Self Awareness) มีจุดมุ่งหมายในชีวิต รู้จุดเด่น รู้จุดด้อยของตนเอง เข้าใจผู้อื่นและแสดงออกอย่างเหมาะสม (Empathy) รู้จักควบคุม จักการและแสดงออกทางอารมณ์และใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมที่สำคัญ คือ มองโลกในแง่ดี แก้ไขความขัดแย้ง ความเครียดในจิตใจ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ความสุข และการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสรรพสิ่งในธรรมชาติ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความเมตตาเป็นพื้นฐานความสำคัญของการพัฒนาตน ครูต้องมีใจเมตตา รัก ห่วงดี ต่อผู้เรียนทุกคน ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ทางสายตากิริยา ท่าทาง เรียกชื่อ ทักทาย พูดคุย สอบถาม และช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจตามความเหมาะสม รวมทั้งสร้างบรรยากาศ และปฏิบัติตนเสมือนหนึ่งอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ทั้งนี้ต้องทำเป็นปกตินิสัยตามโอกาสและจังหวะที่เหมาะสม และเอาใจใส่ผู้เรียน เพราะกิริยาและท่าทางการพูดของครูมีผลต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้เรียน เช่น การศึกษาปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา มองโลกและมองผู้อื่นในแง่ดี เพราะเป็นพื้นฐานของการเป็นครูที่ดี อีกทั้งครูต้องเป็นแบบอย่างในการกล้าคิด กล้าแสดงออกด้วยความเชื่อมั่นให้กับตัวเอง เช่น การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในเรื่องที่ยังไม่กล้า เช่น ไม่กล้าร้องเพลงในที่ประชุมก็ต้องฝึกร้องจนมั่นใจและกล้าร้องต่อหน้าคนอื่น ที่สำคัญครูต้องกล้าคิดแตกต่างจากคนอื่น เพื่อให้ความคิดที่แตกต่างจากมุมมองโดยทั่วไป ด้วยการฝึกมองสิ่งต่าง ๆ เรื่องต่าง ๆ จากหลายแง่มุม และกล้าที่รับผลที่จะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย ดังนั้นครูต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ตลอดจนความพร้อมที่จะเรียนรู้ไปกับผู้เรียน (คำหามาน คนใด, 2543, หน้า 73 - 74, 102 - 103)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจา จริยธรรม และการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

1. งานวิจัยในประเทศ

ชัยชาญ ชัยหาญ (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือ สำหรับการประเมินสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยใช้แนวคิดที่ว่าด้วยสุขภาพองค์การของ ไมล์ส (Miles, 1973) ผลการสรุปวิจัยว่า

1. สุขภาพองค์การประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กมาก อยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และ ใหญ่มาก อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนระดับที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูงทุกโรงเรียน

2. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลาที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น มีความแตกต่างกันโดยภาพรวม โรงเรียนทั้ง 5 ขนาด อยู่ในระดับที่พอใจ

3. การปรับปรุงระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลาทั้ง 5 ขนาด มีข้อเสนอแนะหลายประการ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ในโรงเรียน ได้พบปะสังสรรค์นอกเวลางานบ้าง ควรกำหนดเป้าหมายให้สามารถปฏิบัติได้ไม่สูงเกินไป

4. ควรกระจายข่าวสารให้ครูได้รับรู้อย่างรวดเร็วและทันกับเหตุการณ์ด้วย ผู้บริหารควรใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปกครองบังคับบัญชาครู อาจารย์ในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานดีขึ้น

5. คุณภาพของเครื่องมือประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ตามทัศนะของครู อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เครื่องมือไปแล้ว โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือดังกล่าว

พรรณิ สุวดี (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า

1. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา มีคุณภาพด้านความเที่ยง ชนิดความคงมีภายในสูงเท่ากับ .979 และด้านความตรงตามโครงสร้างประกอบด้วยตัวประกอบที่แสดงมิติสุขภาพ องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน คือ ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำทางวิชาการ การกำหนดเป้าหมาย การมุ่งเน้นวิชาการ บุรณภาพของสถาบัน การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และการติดต่อสื่อสาร

2. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและเขตนอกอำเภอเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระหว่างที่ตั้งโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

5. โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และกลุ่มที่มีสุขภาพองค์การที่ไม่สมบูรณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

6. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับการประเมินโรงเรียนดีเด่น และโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

จงดี ขจรไชยกุล (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยสาธิตสุโขทัย สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การวิทยาลัยสาธิตสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของมหาวิทยาลัย

2. ประสิทธิผลขององค์การวิทยาลัยสาธิตสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลางและประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของมหาวิทยาลัย

3. สุขภาพองค์การด้านมิติสามัคคี การบริหารแบบมีตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน ความอิสระ ความเพียงพอของการสื่อสารที่มุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

ศักดิ์ดา ขาวเกลี้ยง (2544) วิจัยเรื่องสุขภาพองค์การวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การตามความเห็นของข้าราชการในคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม คณะวิชาบริหารธุรกิจ และคณะภาควิชาพื้นฐาน ครูทั้งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างดี และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูในคณะวิชาช่างอุตสาหกรรมกับข้าราชการครูคณะบริหารธุรกิจ กับข้าราชการครูคณะภาควิชาพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

นุสินธุ์ รุ่งเดช (2545) วิจัยสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกับครู และด้านมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับที่แข็งแรงมาก ยกเว้น ด้านอำนาจ อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อสุขภาพองค์การ

โรงเรียนอยู่ในระดับแข็งแรงปานกลาง และระหว่างการรับรู้ในสหวิทยาเขตต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งข้าราชการครูในสหวิทยาเขตแก้วโกวิท มีการรับรู้สุขภาพองค์การสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ

ชนวัฒน์ เกตุงาม (2545) วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียนแกนนำ กับโรงเรียนทั่วไปสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า สุขภาพองค์การของ โรงเรียนแกนนำ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับ สมบูรณ์มาก ส่วนสุขภาพของโรงเรียนทั่วไป โดยรวมด้านการเป็นผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนด้านการ อยู่ร่วมกับครู ด้านการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ส่วนด้านเกียรติศักดิ์ศรีของ โรงเรียน ด้านอิทธิพลอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับสมบูรณ์ ปานกลาง

สายัณห์ เรืองโรจน์ (2545) วิจัยเรื่องสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นของ โรงเรียนกับครูผู้สอน แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

เกรกอรี (Gregory, 1986) ศึกษาผลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่อสุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับวุฒิภาวะ ของครูไม่มีผลต่อสุขภาพของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่นเพื่อ การแลกเปลี่ยนอย่างมีแบบแผนประสบความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทดสอบทฤษฎี ของ มายส์ (Miles, 1973) ที่ว่า สุขภาพองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของ โรงเรียนในความพยายามที่จะเปลี่ยนระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เข้าใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของโรงเรียนเป็นไปตาม สมมุติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรบางตัว อาทิ ด้านขวัญที่มีแนวโน้ม ด้านความสัมพันธ์ไม่สูงนัก

บุช (Bush, 1987) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ ความสำเร็จในการจัดการ และความสามารถ ในการผลิตของหน่วยงานธุรกิจการส่งออก โคนมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า เครื่องมือ OHI สามารถวัดสุขภาพองค์การความผิดได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือนี้สามารถวัดได้จาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ ความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือ OHI สามารถจำแนกองค์การที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้ และพบว่าความสามารถในการผลิต

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ และยืนยันว่าผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีในองค์การ

นอกจากการศึกษาเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของเครื่องมือแล้ว ยังพบว่าเครื่องมือ OHI สามารถนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย เช่น สุขภาพองค์การที่วัดโดย OHI สามารถทำนายบรรยากาศขององค์การ และประสิทธิผลขององค์การ (Hoy, Tarter & Bliss, 1990, p. 261) และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ด้วย ดังผลการวิจัยของ ฮอย ทาร์เตอร์ และคอร์ทแคมป์ (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991) พบว่าภาวะสุขภาพองค์การด้านต่าง ๆ ในเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ในองค์การ และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ และเนื่องจากการนำแบบวัด OHI ไปใช้วัดบรรยากาศองค์การและความผูกพันในองค์การ จึงทำให้เกิดความสับสนระหว่างความแตกต่างของบรรยากาศขององค์การและสุขภาพองค์การ

แมคเลิน (McLennan, 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ได้ตั้งฐานคติเบื้องต้นว่า มิติสุขภาพองค์การน่าจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของระบบโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. มิติสุขภาพองค์การ 5 ด้านใน 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาพองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษาในระดับเกรด 6 ถึง 8 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศชาย และระดับประถมศึกษาในระดับเกรด 1 ถึง 5 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศหญิง
3. สุขภาพองค์การ และประสิทธิภาพการฝึกอบรมของครูมีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

วิลเดอร์ (Wilder, 1990) ศึกษาความสำเร็จของผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การศึกษาพบว่าสุขภาพองค์การได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพบว่าผู้นำที่รับงานใหม่ เป็นตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การในอนาคต

พอดเกอรัสกี (Podgurski, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการร่วมกลุ่มของครู และสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครู

ฮอย ทาร์เตอร์ และ บลิสส์ (Hoy, Tarter & Bliss, 1990) ได้ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำคัญระหว่างบรรยากาศองค์การ กับสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำนายประสิทธิผลโรงเรียน

ที่เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน และจัดตัวแปรตามในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น ความคับข้องใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่า ตัวแปรสุขภาพทั้ง 7 ด้าน และตัวแปรบรรยากาศ 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การนอกจากนั้นตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางเรียนและความผูกพันต่อองค์การ

แรนซัม (Ransom, 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพองค์การด้านต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศองค์การดี และองค์การมีสุขภาพดี

โดยสรุป งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ การเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และน่าสนใจสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลการศึกษากว้างขวางมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษาของประเทศต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยในประเทศ

กรมวิชาการ (2545, หน้า 48) ได้ศึกษาการเรียนของนักเรียนเรียนดี และวิธีการสอนของครูสอนดีพบว่า ครูสอนดีมีพฤติกรรมการสอนสอดคล้องกับแนวความคิดของกรมวิชาการที่กล่าวว่า วิธีการสอนของครูดี-ครูเก่ง กล่าวคือ ครูสอนดีได้สอนวิชาที่ตนถนัดและชอบจึงมีความลุ่มลึกในเนื้อหา ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีคุณภาพ จะเห็นว่า ก่อนครูสอนดีได้ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรก่อนการเขียนแผนการสอนและมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น จึงสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยครูเอื้ออาทรและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนด้วยการชื่นชมนักเรียนด้วยความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และประสบความสำเร็จในการเรียน ให้กำลังใจเมื่อนักเรียนมีความรู้สึกล้มเหลว ขณะเดียวกันให้อิสระแก่นักเรียนในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการแจ้งผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

นักสุวรรณ คลับไรสง (2546) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสอนของข้าราชการครูตามการประเมินของนักเรียน โรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ใน 3 ด้านพบว่า

ประสิทธิภาพการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ สื่อการเรียนการสอนเสริมให้สาระการเรียนรู้ถูกต้องและมีคุณค่า สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา และสื่อการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่ได้เรียนรู้ ได้อย่างเป็นกระบวนการ

ประสิทธิภาพการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ประเมินครอบคลุมด้านความรู้ ประเมินครอบคลุมด้านทักษะ และประเมินครอบคลุมเนื้อหา การเรียนรู้

โรงเรียนภูวิทยา (2542) ศึกษาประสิทธิภาพการสอนครู – อาจารย์ตามการประเมินของ นักเรียนโรงเรียนภูวิทยา อำเภอ โนนแดง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของ ครู – อาจารย์ ตามการประเมินของนักเรียนโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่โรงเรียนภูวิทยา เป็นโรงเรียนระดับอำเภอ ขนาดกลาง มีจำนวนครูไม่เพียงพอ ครูสอน หลายวิชา มีคาบสอนมาก และมีหน้าที่พิเศษ และครู – อาจารย์บางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมเพื่อ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเท่าที่ควร ขาดสื่อ – อุปกรณ์และเอกสารคำราที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า จึงเป็นเหตุให้ครู – อาจารย์ไม่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้เต็มที่ ส่วนผล การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครู – อาจารย์ตามการประเมินของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นว่าประสิทธิภาพการสอน ครู – อาจารย์ สูงกว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นยังมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนของครูอาจารย์ยังไม่มี มากนัก ยังไม่มีความเข้าใจในแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ดีว่าควรเป็นอย่างไร ประกอบด้วย วิทยุติดของนักเรียนที่ยังน้อย ทำให้นักเรียนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือไม่มีความเห็นด้านลบต่อ ครู – อาจารย์ นักเรียนมักจะมองภาพรวมในด้านบุคลิกภาพของครู – อาจารย์มากกว่ากระบวนการ จัดการเรียนการสอน

งานวิจัยต่างประเทศ

แคลเดอร์อน (Calderon, 1989, p. 1512 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอน ได้ดีเยี่ยมในทัศนของนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชน ลอสแอนเจลิส เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูที่สอนได้ดี เยี่ยม ผลการวิจัย พบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกัน โดยเน้นในส่วนที่

เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะ ที่ดี 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี และลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู

วอทรูบา และไรท์ (Wotruba & Wright, 1975, pp. 653 - 661) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินผลอาจารย์ (How to Develop a Teacher – Rating Scale Instrument) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพ ในการสอนของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษามหาวิทยาลัยซานดิเอโก (San Diego University) แผนกบริหารธุรกิจ เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินประสิทธิภาพอาจารย์ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษามีความเห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่สำคัญได้แก่ การมีความรู้กว้างขวางถูกต้องทันสมัยและรู้อย่างแท้จริง ส่งเสริมให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น มีความกระตือรือร้นในวิชาที่ตนสอนส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มสามารถอธิบายให้เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างให้ชัดเจน ช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน สร้างบรรยากาศ ในการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา มีความยุติธรรมในการประเมินผล การเรียน มีความสนใจในการสอนอุปกรณ์การสอน บุคลิกภาพบรรยากาศในชั้นเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อนักศึกษาและวิชาที่สอน

กอร์ดอน (Gordon, 1971, pp. 60 - 66) ได้กล่าวถึง การวิจัยในสหรัฐอเมริกาเพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยสภาพการศึกษาของ รัฐฟลอริดา เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพครู ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง รักเด็ก ยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจิตใจเป็นนักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีมนุษยสัมพันธ์และอุทิศตนเพื่อการเรียนของเด็กทั้งในและนอกเวลาเรียน
2. ด้านความรู้ความเข้าใจ คือ มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางกายและสมองมีความเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ กระบวนการทำงานกลุ่มเข้าใจการจัดการศึกษาของชาติ
3. ทักษะด้านการสอน ได้แก่ มีทักษะในการสอน ฟัง พูด อ่าน เขียน และใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ มีเทคนิคในการแก้ปัญหา ใช้จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมและใช้แหล่งวิทยาการให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีการประสานงานกับครูคนอื่น ๆ

มาร์ติน (Martin, 1978, p. 706 - A) ได้ศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการและกระบวนการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของอาจารย์ และหาว่าวิธีการและกระบวนการใดที่อาจารย์พอใจมาก

ที่สุดโดยใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมิสซูรี จำนวน 3 วิทยาเขต ผลปรากฏว่าอาจารย์ส่วนใหญ่พอใจกับวิธีการประเมิน และมีความรู้สึกว่าการสอบถามที่ใช้อยู่มีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสรุปว่ามีความสอดคล้องกันในด้านของคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพหรือครูที่สอนดี จากการประเมินใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการสอนที่ดี คือ มีลักษณะในการสอน ฟัง พูด อ่าน เขียน และใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ (หากได้สอนวิชาที่ตนถนัดและชอบ จะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น) มีความมุ่งมั่นในเนื้อหา มีเทคนิคในการแก้ปัญหา ใช้จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และใช้แหล่งวิชาการให้เป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอน มีวิชากระตือรือร้นในวิชาที่สอน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้เป็นแบบอย่างมีชีวิตชีวา มีความยุติธรรมในการประเมินผลการเรียน มีการประสานงานกับครูคนอื่น ๆ จัดการเรียนการสอนปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการกระทำประโยชน์แก่สังคม
2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี คือมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ พร้อมที่รับการเปลี่ยนแปลง รักเด็ก ขอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจิตใจเป็นนักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์และอุทิศตนเพื่อการเรียนของเด็กทั้งในนอกเวลาเรียน
3. ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู ที่ทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน มีความรู้กว้างขวางถูกต้อง ทันสมัย และรู้อย่างแท้จริง มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางกายและสมอง สามารถอธิบายให้เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างให้เห็นได้ชัดเจน มีความเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ กระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจการจัดการศึกษาของชาติ