

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ระเบียบปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และนำมาสรุปเป็นหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา
  - 1.1 ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา
  - 1.2 การประยุกต์ใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Log Frame) เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา
  - 1.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
  - 1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
  - 2.1 หลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
  - 2.2 การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
  - 2.3 บุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
  - 2.4 การจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาพอเพียง
  - 3.1 นโยบายการศึกษาที่สัมพันธ์กับงานในสถานศึกษา
  - 3.2 แผนการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
  - 3.3 การพัฒนาสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาพอเพียง
  - 3.4 การประเมินสถานศึกษาขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
  - 3.5 สถานศึกษาดันแบบการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. บทสังเคราะห์โปรแกรมแผนพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำไปสร้างโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา การประยุกต์ใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งจะได้อ้างอิงในรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

ครู คือ ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคมและคุณภาพประชากรในสังคม คือตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิตและการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสมในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปดูหมิ่นดูแคลนว่าเป็นวิชาชีพที่รายได้ต่ำ ผู้ประกอบวิชาชีพครูยากจน ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและมีฐานะดีไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานของตนศึกษาเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครู เขาชนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก็ไม่ประสงค์ที่จะสมัครเรียนในสาขาวิชาชีพครู ผู้สมัครเรียนในสาขาครูจึงมักเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เมื่อไม่สามารถสอบเข้าเรียนในสาขาวิชาชีพอื่นได้แล้ว จึงจะสมัครเรียนเพื่อออกไปเป็นครูซึ่งกลายเป็นปัญหาของการจัดการศึกษาในอนาคต ซึ่งจะได้อ้างอิงต่อไปนี้

ในปัจจุบันพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาซึ่งอาจสรุปได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1) ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เช่น ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครู กระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครู การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครูและการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนด เป็นต้น 2) ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครูดี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู เป็นต้น 3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร

การขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ เป็นต้น

### 1.1 ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต

สถาบันผลิตครูไม่สามารถผลิตครูให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการได้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้การผลิตครูมีประสิทธิผลต่ำอาจสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้

1.1.1 คนเก่งไม่เรียนครู เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเก่งส่วนใหญ่ไม่สนใจเป็นครู จากข้อมูลการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2554 ผู้สมัครส่วนใหญ่จะเลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับสุดท้าย มีเพียงร้อยละ 19.00 ที่เลือกคณะครุศาสตร์เป็นอันดับ 1 และนักศึกษาคูมีผลการเรียนในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ จากข้อมูลเกรดเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของนักศึกษาคูในสถาบันราชภัฏ (ซึ่งเป็นสถาบันผลิตครูแหล่งใหญ่) พบว่า มีเกรดเฉลี่ยประมาณ 2.3 นอกจากนี้ นักศึกษาคูมักไม่เลือกเรียนวิชาเอกที่เป็นสาขาขาดแคลน เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์เพราะต้องใช้ความพยายามในการเรียนสูงกว่าสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554 : 11)

1.1.2 รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการผลิตบัณฑิตสาขาต่าง ๆ มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ มาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554 : 13) สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่ จึงมีปัญหาความขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์และพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้การผลิตครูดำเนินการโดยสถาบันของรัฐทั้งหมด ถึงแม้กฎหมายเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาผลิตครูได้ แต่ยังไม่เห็นเอกชนรายใดดำเนินการเพราะไม่คุ้มทุน

1.1.3 กระบวนการเรียนการสอนเน้นทฤษฎีมากกว่าเน้นการปฏิบัติจริง ถ้าพิจารณาจากหลักสูตรการผลิตครูจะพบว่าหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบันเป็นหลักสูตรที่กำหนดจากส่วนกลางและผูกติดกับแนวคิดสากลมากกว่าท้องถิ่น เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง เน้นองค์ความรู้มากกว่าวิธีแสวงหาความรู้ วิชาที่สอนเป็นแบบแยกส่วน ขาดความเชื่อมโยงและบูรณาการ มีผลให้ผู้เรียนไม่ได้พัฒนาทักษะและวิธีการมองปัญหาในเชิงองค์รวม กระบวนการเรียนการสอนเพื่อผลิตครูยังเน้นครูเป็นศูนย์กลางเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้มากกว่าการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้รักที่จะเรียนรู้ อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลฝ่ายเดียว ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมและที่สำคัญการจัดการเรียนการสอน ขาดการประสานสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของท้องถิ่นและชุมชน ทำให้นักศึกษาคูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืนกับวิถี

ชีวิตของสภาพแวดล้อมได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้สื่อ นวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ในสถาบันผลิตครูไม่เอื้อให้นักศึกษาครูแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง การวัดผลและประเมินผลเน้นการสอบวัดเนื้อหาวิชาการมากกว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ชี้นำแนวความคิดและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นครูในอนาคตและที่สำคัญหลักสูตรการผลิตครูไม่ได้สร้างขึ้นเพื่อรองรับการผลิตครูรุ่นใหม่ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความพร้อมทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชาการ ความสามารถในการชี้นำความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถปรับใช้เทคโนโลยีในวิชาชีพได้

1.1.4 ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตครูเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของสภาประจำแต่ละสถาบันและไม่มีการประเมินผลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามและประเมินคุณภาพบัณฑิตของสถาบันต่างๆ ฝ่ายผลิตครูเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูแต่เพียงผู้เดียว การประเมินคุณภาพบัณฑิตเน้นการท่องจำเนื้อหาสาระควบคู่กับระเบียบราชการมากกว่าการวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครู

1.1.5 ขาดการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครู การประกันคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครูเพิ่งเป็นที่ยอมรับและเริ่มดำเนินการมาไม่นานนัก การดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในขั้นการสร้างหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมาจึงไม่มี การดำเนินการประกันคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครูอย่างชัดเจน นอกจากนี้สถาบันผลิตครูของรัฐมีจำนวนถึง 114 แห่ง และอยู่ต่างสังกัด ส่งผลให้สถาบันผลิตครูขาดเอกภาพในนโยบายและมาตรฐานการผลิตครู ประกอบกับการไม่มีหน่วยงานกลางที่มีอำนาจตามกฎหมายในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและติดตามประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันผลิตครูคุณภาพการผลิตครูจึงแตกต่างกันไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน

## 1.2 ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู

สาเหตุที่ทำให้การใช้ครูมีประสิทธิภาพต่ำอาจสรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1.2.1 ค่าตอบแทนครูต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ที่รับผิดชอบต่ออนาคตและความสงบเรียบร้อยของคนในชาติ เป็นต้นว่าอัยการ ตุลาการ แพทย์และตำรวจแล้ว วิชาชีพครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2554 พบว่ามีครูเพียงร้อยละ 50.00 ที่สามารถอยู่ได้อย่างประหยัดด้วยเงินเดือนครู ร้อยละ 95.00 ของครูไทยเป็นหนี้และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของตน รวมทั้งการที่รัฐไม่สามารถปรับเงินเดือนข้าราชการครูให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูส่วนใหญ่มีปัญหาทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากรายได้ที่น้อยแต่ค่าครองชีพสูง ครูบางส่วนต้องหารายได้เพิ่มจากการประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งเป็นการเบียดบังเวลางานและส่งผล

ให้ครูเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนน้อยลง นอกจากนี้ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญยังต้องเสียสละเงินเดือนบางส่วนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนด้วย วิชาชีพครูจึงไม่ได้รับความสนใจจากคนทั่วไป แม้กระทั่งผู้ที่เป็นครูหากมีทางเลือกอื่นก็เลือกที่จะไม่ประกอบอาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2554 : 23)

นอกจากนี้การที่ระบบเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนของครูโดยทั่วไปเป็นระบบเดียวกันไม่มีความแตกต่างระหว่างครูดี ครูเก่งกับครูเฉื่อยชาขาดความรับผิดชอบ สภาพเช่นนี้ทำให้ครูดีมีแนวโน้มจะออกจากวิชาชีพมากขึ้น ส่วนครูที่ยังคงอยู่ในระบบก็ขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ส่งผลให้ผู้สมัครเรียนครูสาขาขาดแคลนซึ่งเรียนยากกว่าสาขาอื่นยิ่งลดน้อยลงเพราะครูทุกสาขาวิชาได้รับผลตอบแทนในระบบเดียวกัน

1.2.2 ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง ครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทำให้ครูมีสถานภาพมั่นคง ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ระเบียบกฎเกณฑ์ การบริหารของระบบราชการสกัดกั้นเสรีภาพความก้าวหน้าทางวิชาการและไม่กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู ระบบงบประมาณในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ครูและโรงเรียนมีส่วนกำหนดระบบบริหาร ไม่ยืดหยุ่นให้ครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ครูรู้สึกไร้พลังอำนาจ การควบคุมงานของตน การบริหารสถานศึกษาใช้ระบบการบังคับบัญชาแบบราชการตามลำดับชั้น หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งการเบ็ดเสร็จเป็นระบบอำนาจนิยม ผลคือ สถานศึกษาขาดบรรยากาศของชุมชนวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู สภาพการร่วมมือทำงานร่วมกัน รับผิดชอบของครูมีน้อย ส่วนผู้ประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาเอกชนก็ขาดความมั่นคงในวิชาชีพขาดความก้าวหน้า ค่าตอบแทนต่ำแต่ภาระงานสูงและขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้พัฒนาตนเองได้น้อย เกิดสภาพขาดขวัญกำลังใจ ท้อแท้มากกว่าครูของรัฐเสียอีก

1.2.3 ขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาของครู ซึ่งก็ทำตามนโยบายผู้บังคับบัญชาซึ่งเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย ระบบ เกณฑ์ วิธีการและประสิทธิภาพของการประเมินมีความแตกต่างกันไปตามคุณภาพความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้ใกล้ชิดและได้รับผลจากการปฏิบัติงานของครูโดยตรง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งเพื่อนครู ไม่มีส่วนในการประเมินครู และผลการประเมินก็ไม่มีความหมายในทางให้ทุนให้โทษต่อครูมากนัก ครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นครูดีเด่นของโรงเรียนก็ไม่ใช่หลักประกันว่าจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ดังนั้น ในสภาพความเป็นจริงจึงมีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างจริงจังน้อยมากและยังไม่เป็นที่ยอมรับจากครู โดยทั่วไปเท่าที่ควร

ระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลจึงยังไม่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู และพัฒนาการศึกษา

1.2.4 ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้ครูน้อย ปัจจุบันผู้ใช้ครูมีอำนาจและผูกขาด การคัดเลือก การใช้ การประเมินและพัฒนาครูแต่ฝ่ายเดียว ชุมชนซึ่งได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของครูโดยตรงไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้

1.2.5 การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งครู เป็นอำนาจตามกฎหมายของหน่วยงาน ส่วนกลาง คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและกรมเจ้าสังกัดครู กรมเจ้าสังกัดบางกรม ได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้จังหวัดหรือสถานศึกษาในระดับหนึ่ง แต่อำนาจแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นของส่วนกลาง การวิ่งเต้นเอาตำแหน่งโดยอาศัยอำนาจนอกระบบจึงปรากฏให้เห็นเสมอ การที่ท้องถิ่นและชุมชนไม่มีส่วนรับรู้และพิจารณาเลือกสรรบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนในท้องถิ่นของตน ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนถูกมองว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนหรือรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว ชุมชนเป็นเพียงผู้รับบริการและไม่สนใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน การตรวจสอบ ประเมินผลและให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการศึกษาจึงไม่ก้าวไกลเท่าที่ควร

นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในปัจจุบันสถานศึกษาดำเนินการไปตามนโยบายและแผนจากส่วนกลาง หลักสูตรเนื้อหาสาระในการเรียนการสอนก็มาจากส่วนกลาง ชุมชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครูเองก็ไม่สนใจที่จะเรียนรู้จากชุมชนและไม่นำเอาวิถีชีวิตในชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาและครูแยกตัวออกจากชุมชน ทำให้ครูสอนในสิ่งที่ไม่สอดคล้องและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนได้ นักเรียนเมื่อเรียนจบแล้วก็ไม่ได้ทำงานในชุมชนนั้น ต้องอพยพเคลื่อนย้ายหางานทำที่อื่น ความแข็งแกร่งของชุมชนถูกทำลาย ในส่วนของครูก็ขาดความรู้เกี่ยวกับชุมชน ขาดการพัฒนาตนเอง ขาดสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ส่งผลให้ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร

### 1.3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำอาจสรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และความสามารถทางการบริหารต่ำ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554 : 31 - 33) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพื้นความรู้ระดับปริญญาตรีและปฏิบัติราชการโดยเฉลี่ยประมาณ 20 - 30 ปี มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ ไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน การประชุมระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการชี้แจง

ข้อเท็จจริงมากกว่าการแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนจึงแทบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ขวัญและกำลังใจของครูส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับต่ำ

1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเอง เป็นที่ทราบและยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เส้นทางก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขึ้นกับอำนาจสั่งการของนักการเมือง ดังนั้นแทนที่ผู้บริหารจะสนใจพัฒนาตนเองเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจกับครูในโรงเรียนหรือเพื่อพัฒนาครูและการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารกลับเสียเวลาไปกับการประชุมหรือทำงานให้นักการเมือง ความใส่ใจในการพัฒนาตนเองเพื่อบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบจึงมีน้อยและมีได้เป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและบริการทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง

1.3.3 ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการประเมินผลที่ผู้บริหารประสมมีลักษณะคล้ายกันกับปัญหาของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดว่าการตรวจสอบและประเมินคือการจับผิด การตรวจสอบและประเมินผู้บริหารโรงเรียนจึงดำเนินการเฉพาะกรณีที่มีความผิดชัดเจนหรือเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานมีค่อนข้างจำกัด การปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบในโรงเรียนจึงไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด

1.3.4 ผู้ปกครอง ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ เนื่องจากอำนาจรัฐเข้าไปมีบทบาทในการบริหารการศึกษาและบริหารงานบุคคลในโรงเรียนค่อนข้างสูง ทั้งทำหน้าที่กำหนดบทบาทของการบริหารและทำหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนโดยมิได้กระจายอำนาจในส่วนนี้ให้แก่ชุมชน ส่งผลให้ผู้ปกครอง ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ สิ่งที่ชุมชนจะรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมากที่สุด คือ การรับทราบนโยบายของโรงเรียนหรือมีส่วนร่วมโดยให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือโรงเรียนตามความต้องการของโรงเรียนเท่านั้น

1.3.5 ขาดทรัพยากรเพื่อการบริหารโรงเรียน ในช่วงเวลาที่ผ่านมารัฐเป็นฝ่ายเดียวที่สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูกว่าหกแสนคนที่มีอยู่งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เกือบทั้งหมด จึงเป็นงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของครู งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียนโดยเฉพาะเพื่อให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก นอกจากได้รับงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอแล้วในสภาพปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ประสานงานเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการระดมทรัพยากร ความเชี่ยวชาญจากชุมชน เอกชนเพื่อการบริหาร เป็นผลให้ครูในโรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนา

เท่าที่ควรและการบริหารงานในโรงเรียนก็ไม่สามารถก้าวทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าจะนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการ

1.3.6 ขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนระดับมืออาชีพ ปัจจุบันมีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารได้จำนวนจำกัด หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่เข้มข้นเพียงพอที่จะทำให้ผู้บริหารกลายเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ เพื่อผ่อนคลายปัญหาข้างต้น โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาไปแล้วระดับหนึ่ง

จากการศึกษาสภาพปัญหาของครู ในปัจจุบันสอดคล้องกับการศึกษาของไฉยย

อุดมบุญญาภาพ (2554 : 103) พบว่าจากการศึกษาสภาพการณ์ (Contextual Study) ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพได้ข้อค้นพบว่า

1. สังคมส่วนรวมมีความเชื่อว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษาคือพลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัวและสามารถแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัวย ชุมชน ตลอดจนประเทศให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจเหตุและผลความถูกต้องความดีงามและความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. สังคมส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่า การศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบันจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยปรับแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จัดในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสนองความต้องการ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน

3. คนส่วนมากมีความเชื่อว่า การจัดการศึกษาในลักษณะที่ต้องการจำเป็นจะต้องใช้ครูที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถสูง (เป็นครูรุ่นใหม่ระดับครูมืออาชีพ) และได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรและวิธีการสอนที่มีความเข้มข้นและมีคุณภาพมาอย่างดี สามารถทำหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ ในอดีตสังคมไทยเคยยกย่องครู โดยเปรียบเทียบกับปูชนียบุคคลที่รอบรู้ รู้จริง รู้แจ้ง ทั้งนี้เพราะครูในอดีตส่วนใหญ่คือ พระอาลักษณ์ นักปราชญ์ และผู้รู้ในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นคนดี คนเก่งในวิชาความรู้แขนงต่าง ๆ แต่ใน



ปัจจุบันความรู้สึกผูกพันต่อครูดังกล่าวได้เสื่อมถอยลง อันเนื่องมาจากครูต้องปรับพฤติกรรมตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเชี่ยวชาญทางวิชาการและความเอาใจใส่ต่อเด็ก ลดถอยลง

4. จากสาระการปฏิรูปและกระแสสังคม เศรษฐกิจบ่งชี้วิสัยทัศน์ พบว่าในโลกยุคใหม่ ในสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูจะต้องมีบทบาทหน้าที่ซับซ้อนขึ้น ครูจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์และก้าวทันสถานการณ์โลก จะต้องเป็นผู้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ ครูจะต้องจัดระบบการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ ต้องสอนโดยยึดพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ครูในอนาคตจึงต้องมีมาตรฐานคุณภาพในระดับครูมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมในระดับสูง ดังนั้น ครูจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับสังคมยุคใหม่ที่จะปรับเปลี่ยนไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเชื่อว่าครูในปัจจุบันและอนาคตจะต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น คือ เก่ง ทัน โลกและเป็นครูมืออาชีพ

5. จากการวิเคราะห์พบว่าในปัจจุบันวิกฤติในวงการครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัญหาหลัก ๆ จะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การที่คนคิดคนเก่งไม่สนใจเข้าเรียนครูเป็นลำดับต้น ๆ เมื่อเรียนสำเร็จแล้วส่วนหนึ่งจะไม่ประกอบอาชีพครู ทำให้ไม่สามารถบำรุงรักษาครูดี ๆ ไว้ได้ ทั้งนี้เหตุผลหนึ่งเนื่องมาจากค่าตอบแทนของครูต่ำมากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ความตั้งใจและทุ่มเทต่อการเรียนการสอนของครูก็ลดต่ำลง ประกอบกับการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครูมุ่งสอนเนื้อหามากกว่าให้คิดวิเคราะห์และปฏิบัติ การสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นครูในปัจจุบันส่วนใหญ่จึงขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งทางวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ความเอาใจใส่ต่อเด็กลดลง ความนิยมยกย่องของสังคมต่อครูจึงลดลง ทำให้วิชาชีพครูตกต่ำลง รวมทั้งในต่างประเทศที่ประสบปัญหาวิกฤติครูดังกล่าวข้างต้นต่างก็พยายามแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาของครูเช่นเดียวกัน ซึ่งประสบความสำเร็จมาในระดับหนึ่งซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างให้เป็นบทเรียนสำหรับประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของครู โครงสร้างการบริหารจัดการเกี่ยวกับครูและระบบโรงเรียน ศักดิ์ศรีการยอมรับในวิชาชีพครูที่ดีว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ยั่งยืน ประโยชน์เกื้อกูลและการส่งเสริมพัฒนาบทบาทวิชาชีพครูทั้งตนเอง ระบบการศึกษาและการบริหารจัดการโดยรวมที่สอดคล้องสัมพันธ์กับโครงสร้างด้านอื่น เช่น เศรษฐกิจ สังคม การดำรงชีพ วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและจิตวิทยา

6. ในมุมมองในประเทศไทยกับสภาพการณ์ที่ปรากฏ (Situation Study) สามารถมองเห็นกระแสความเปลี่ยนแปลงและมีประเด็นสำคัญที่เป็นเหตุผลและความเกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการพัฒนาครูรุ่นใหม่การพัฒนาครูรุ่นใหม่และวิชาชีพครู สรุปได้คือ

1. ประเด็นความล้มเหลวด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งปรากฏข้อมูลเชิงประจักษ์ในการแข่งขันทางวิชาการในระดับนานาชาติหรือในระดับเอเชียและการจัดคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลระดับนานาชาติของสถาบัน IMD ซึ่งพบว่าคุณภาพของประเทศไทยอยู่อันดับท้าย ๆ
2. ประเด็นความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาได้ก่อให้เกิดแนวทางและมาตรการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิรูปโรงเรียน
3. ประเด็นการใช้กฎหมายให้เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านการศึกษา นอกเหนือจากแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งพบว่ากฎหมายหลักและกฎหมายประกอบทางการศึกษาทำให้เกิดผลบังคับและคิดค้นแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกี่ยวกับครูและหลักสูตรพัฒนาครู เช่น การเน้นคุณภาพผลผลิต โครงสร้างการบริหารองค์กรครู การบริหารงานบุคคล การจัดการองค์กรวิชาชีพ การออกไปประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู การอนุมัติหลักสูตร คุณวุฒิ วิทยฐานะ ค่าตอบแทนวิชาชีพครูและการยกฐานะวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
4. ประเด็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก่อให้เกิดกระแสการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การปรับปรุงบทบาทและการปรับพฤติกรรมการสอนของครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีทั้งศาสตร์ (Science) คือความลุ่มลึกจัดเจนในเนื้อหา (Subject Matters) มีศิลปะการสอน (Methodology) คือมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีความสุขและตระหนักผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ประเด็นจุดเน้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้วิเคราะห์ให้เห็นจุดด้อยในคุณภาพและความสามารถของคนไทยจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของคนเป็นสำคัญ มีแผนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องชัดเจน โดยเน้นคุณภาพครูและวิธีการสร้างครูรุ่นใหม่และสอดคล้องสัมพันธ์ระหว่างการบริหารครู การใช้ครูและการพัฒนาครู
6. ประเด็นที่ชี้ให้เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและการมีผล การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับและเน้นการวิจัยชั้นเรียน กระบวนการเหล่านี้เป็นกระแสสำคัญต่อการปฏิรูปบทบาทของครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่ใช้พันธกิจและทิศทางการเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏและนำไปสู่การเป็นนักแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและปรับ ปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นครูมืออาชีพ เป็นครูต้นแบบ เป็นครูผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูนักวิจัย

เป็นครูผู้นำทางวิชาการ เป็นครูนักเปลี่ยนแปลง โดยใช้ผลงานศึกษาวิจัยเป็นเครื่องชี้วัดและประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

7. ประเด็นการประกันคุณภาพการศึกษาได้ก่อให้เกิดกิจกรรมการประเมินคุณภาพ การควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านปัจจัยด้านกระบวนการและผลผลิตทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้โดยมีการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกและนำไปสู่การพัฒนาสถานะภาพผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล

8. ประเด็นกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization Currently) ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านวิสัยทัศน์ สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการสื่อสารทั้งทางบกและทางลพ แนวคิด ค่านิยม ความเชื่อได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการดำรงชีวิต การเรียนรู้ สังคม ความรู้ สังคมปราชญ์และผลกระทบในการพัฒนาครู การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพครูอย่างสำคัญ (โณทัย อุคมบุญญา นุภาพ. 2543 : 24 - 26)

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ทัดเทียมนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาและผลจากการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องนำเอาความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับไปปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล ทั้งนี้การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาในหลาย ๆ ด้านและมีปัจจัยสนับสนุนหลายปัจจัย ได้แก่ การประยุกต์ใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์ การสร้างทักษะภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้กล่าวถึงดังนี้

#### แนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู

สภาพการณ์ของการพัฒนาวิชาชีพครู นักการศึกษาได้พบความเกี่ยวข้องระหว่างการพัฒนาครู การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานและการพัฒนาโรงเรียน จนเปรียบเทียบว่า การพัฒนาครู คือ การสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพ แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเริ่มเปลี่ยนแปลงโดยผลงานวิจัยต่าง ๆ จากช่วงปี ค.ศ. 1970 - 1980 สรุปได้ว่า

โรงเรียนคือสถานที่ซึ่งครูคือนักวิชาชีพผู้ซึ่งมีบทบาทสูงในฐานะผู้นำทางวิชาชีพ นักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถทันความเปลี่ยนแปลง

โรงเรียนคือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทางการศึกษาเริ่มเกิดขึ้นในโรงเรียน

การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของงานสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่จำกัดอยู่เพียงการเข้าร่วมโครงการหรือการศึกษาจากชุดฝึก

ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development of Teachers) จึงหมายถึงการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาวะการณ์ที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร ทำให้ครูสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการสอนที่มีประสิทธิผล ซึ่งถึงจุดหมายปลายทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความตระหนักในตน ให้บุคคลสามารถรับผิดชอบสูงขึ้นและถึงจุดที่สถาบันคาดหวังจะให้เป็นที่พึ่งในความก้าวหน้าทางวิชาชีพและความเติบโตของตนเอง

การพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งในกระบวนการหลาย ๆ อย่างของโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกด้วยการปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติครู ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่อระบบของการศึกษา เพราะปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือ ระดับของการศึกษาของครู ในระบบการศึกษาและจำนวนประเภทของการฝึกอบรมที่ครูได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ธีระศักดิ์ อัครบวร. 2542 : 12)

#### กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพมีองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งแต่ละส่วนถือว่ามีความสัมพันธ์กันและเกี่ยวเนื่องกันและเป็นกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้ การออกแบบการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนการพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผลและปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพและการร่วมมือกันเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนาวิชาชีพ

ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะดำเนินการใช้กระบวนการดังกล่าวในการที่พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในสังคม อีกทั้งพัฒนาอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

#### รูปแบบและแนวคิดการพัฒนาคู

การพัฒนาคูมีหลายรูปแบบ ซึ่งได้สรุปรูปแบบการพัฒนาคู 5 รูปแบบ อับเบน (Ubben. 2001 ; อ้างถึงในธีระศักดิ์ อัครบวร. 2542 : 12) ได้เสนอรูปแบบไว้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองที่ดีที่สุดและสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาคูตามรูปแบบนี้เริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น จากนั้นจึงจำเป็นการจัดทำแผนเพื่อการบรรลุความต้องการและมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน

2. รูปแบบการนิเทศภายใน โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย

3. รูปแบบมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา เชื่อว่าครูฐานะที่เป็นผู้เรียนรู้ที่ เป็นผู้ใหญ่จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานและ เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา นั้น ได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัยเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้มาช้านานและใช้ค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอกซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบนี้มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการหรืออาจใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพหรืออาจใช้วิธีการบริหารงานคุณภาพโดยรวม

จากปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงจุดอ่อนของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ได้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งจะได้กล่าวในช่วงต่อไป

## 2. การประยุกต์ใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Log Frame) เพื่อออกแบบโปรแกรม

### การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในการผลักดันนโยบายที่สำคัญสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551 : 1 - 13) พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรในปัจจุบันแตกต่างจากในอดีต แต่เดิมนักการศึกษามีมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในวงแคบ ซึ่งแม้ในปัจจุบันมุมมองเช่นนี้ก็ยังคงเหลืออยู่ยังไม่เปลี่ยนแปลงนั่นคือครูหรือผู้บริหาร โรงเรียนมักจะมองพัฒนาวิชาชีพไปที่กิจกรรมพิเศษใด ๆ ที่จัดขึ้น 2 - 3 วัน ในช่วงใดช่วงหนึ่งของปีการศึกษาหรือมักจะมองไปที่การศึกษาต่อหรือการพัฒนาใด ๆ ที่จะทำให้ได้วุฒิปริญญาหรือโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ โอกาสในการได้รับเงินประจำตำแหน่ง ด้วยมุมมองเช่นนี้ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการสะสมวุฒิปริญญาหรือจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ อันเป็นลักษณะการคิดการะงานแบบฐานเวลา ทำให้ระบบคิดในการพัฒนา

วิชาชีพเป็นในลักษณะที่ว่า “ทำอะไรจึงจะได้วุฒิบัตร ได้จำนวนชั่วโมงหรือจำนวนครั้ง” มากกว่าที่จะเป็นว่า “ในการทำงานมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้างและจะทำได้อย่างไร” มุมมองการพัฒนาวิชาชีพแบบดั้งเดิมจะยังมีความสำคัญจำเป็นและเหมาะสมอยู่ในบางเรื่องบางกิจกรรม โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้ได้รับข้อมูลข่าวสารในโปรแกรมใหม่ ๆ หลักการสอนใหม่ ๆ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น แต่นั่นก็หมายความว่า หากมองในมุมมองแบบใหม่ กิจกรรมเหล่านั้นจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างหลากหลายรูปแบบ มุมมองในการพัฒนาชีวิตแบบใหม่มีทัศนะที่กว้างขึ้นในเรื่องของกิจกรรมและในเรื่องของกระบวนการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเพื่อให้มีความชัดเจนขึ้น โดยได้กำหนดลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพดังนี้ 1) เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย 2) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และ 3) เป็นกระบวนการเชิงระบบ

การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรที่มีจุดมุ่งหมายจะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ การพัฒนากระบวนการหรือแนวปฏิบัติและการเตรียมการเพื่อการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก็มีแนวทางที่จะทำได้ดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจะช่วยให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังได้ชัดเจนขึ้น ในลักษณะที่เรียกว่า “เริ่มต้น โดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ (Beginning with the End in Mind)” หรืออาจเรียกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ 2) การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมาย เพราะเชื่อว่าทุกจุดมุ่งหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จะตรวจสอบความสำคัญหรือมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น 3) มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้น ที่คำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย ที่คาดหวังและไม่คาดหวัง กรณีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องนั้น เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต เป็นสาขาที่มีการขยายตัวขององค์ความรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องสำรวจถึงความมีประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปได้ด้วยไม่ดี และพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง กิจกรรม

บางประการจะเกิดขึ้น เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน การสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองหรือกับผู้บริหาร กรณีการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบนั้นจะต้องไปมุ่งพัฒนาในส่วนตัวส่วนหนึ่งหรือระดับใดระดับหนึ่ง แต่จะต้องพัฒนาไปทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งขึ้นระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนาหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประเด็นที่ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องกระทำเพื่อคนทุกคนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แม้แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนบางโอกาสบางกรณีที่เหมาะสม

การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา อาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบบางรูปแบบใช้กันมานานแล้ว ในบางครั้งบางสถานการณ์ยังสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ ซึ่งมี 7 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการฝึกอบรม 2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน 3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง 4) รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม 5) รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 6) รูปแบบการพัฒนาตนเอง และ 7) รูปแบบการเป็นที่เล็ง การดำเนินงานในแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อ “การพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรทางการศึกษา” ด้วย ซึ่งการเรียนรู้นี้จะหมายถึงความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับ โดยปกติก็มักอยู่ในกรอบของพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยเช่นกัน หรืออาจพิจารณาในมิติทักษะทางการบริหารสามประเภท คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงมนทัศน์ ทั้งนี้ อาจใช้กรอบแนวคิดอื่น เช่น หากพิจารณาจากแนวคิดการจัดการความรู้จะคาดหวังในเรื่องความสัมพันธ์กันของบุคคล สมรรถนะของผู้ปฏิบัติและคุณค่าของความคิดและความริเริ่ม เป็นต้น หากพิจารณาจากแนวคิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก็จะคาดหวังในเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ การใฝ่เรียน ใฝ่รู้ การเกิดตัวแบบภายในตนระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ เป็นจริง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคคลอื่นและความเป็นทีม เป็นต้น ดังนั้นการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพใด ๆ ควรคำนึงถึงหลักความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทด้วย โดยคาดหวังว่าการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร โดยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบนั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในครั้งนี้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนซึ่งมีความสัมพันธ์กับโครงการ โดยไม่

สามารถแยกออกจากกันได้ กล่าวคือ โครงการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเสมอและแผนจะมีความยุ่งยากในการนำไปปฏิบัติหากปราศจากโครงการหรือขาดโครงการที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมงานที่จะต้องปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า การนำแผนไปปฏิบัติคือการนำโครงการที่บรรจุไว้ในแผนไปปฏิบัตินั่นเอง ดังนั้น โครงการจึงเป็นส่วนหนึ่งของแผนที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ โดยสามารถทำการวิเคราะห์และประเมินผลได้อย่างอิสระหน่วยหนึ่งและเป็นส่วนประกอบสำคัญของกระบวนการพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2551 : 54 - 57)

จากแนวคิดดังกล่าวการเขียนโครงการจึงมีความสำคัญที่จะต้องครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของโครงการ การกำหนดรายละเอียดในโครงการทำให้ทราบเป้าหมาย กระบวนการในการจัดทำ การบริหารและการประเมินผลโครงการ โดยทั่วไปรูปแบบของการเขียนโครงการมี 2 รูปแบบที่สำคัญ คือ การเขียนโครงการแบบดั้งเดิม (Conventional Method) และการเขียนโครงการแบบใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิด “กระป๋องคู้ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา” ในทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อหามองเห็นถึงความจำเป็นมาก่อนการนำมาประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยขอนำรายละเอียดการเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์และทัศนะดังกล่าวมากล่าวถึงดังต่อไปนี้

### 2.1 การเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Program)

เนื่องจากการเขียนโครงการแบบดั้งเดิมมีความยาวเกินไป การทำความเข้าใจโครงการทั้งหมดใช้เวลาในการพิจารณานาน ข้อจำกัดเช่นนี้ทำให้ผู้บริหารในหน่วยงานซึ่งเป็นผู้พิจารณาอนุมัติโครงการ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการทำความเข้าใจในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน นอกจากนี้ การเขียนแบบดั้งเดิม โครงการแบบดั้งเดิมมีการเขียนหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์โครงการ ไม่ค่อยสัมพันธ์กัน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจึงทำให้แนวคิดการเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Program) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า Log Frame ที่เกิดขึ้นประมาณปี ค.ศ. 1972 ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบริษัท Practical Incorporated ต่อมาได้รับการยอมรับในหลายประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ขอความช่วยเหลือผ่านองค์การช่วยเหลือระหว่างประเทศ (USAID) โดยการว่าจ้างให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้การอบรมข้าราชการร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) จนการเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์เป็นที่รู้จักในองค์การบริหารของไทย หลักการเขียนโครงการแบบนี้จะใช้วิธีการเขียนส่วนประกอบของโครงการที่สั้น กระชับและเขียนแต่ละส่วนให้มีความสอดคล้องกันทั้งหมดในเชิงความเป็นเหตุเป็นผล (Logic) กัน โดยการเขียนแต่ละส่วนจะ



บรรจุในตารางสี่เหลี่ยมอยู่ในรูปเมตริกซ์ 4×4 ให้เห็นความสัมพันธ์ทั้งในเชิงแนวดิ่ง (Vertical) ของเมตริกซ์ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ Log Frame มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบแนวดิ่ง (Vertical) แบ่งระดับการดำเนินโครงการเป็น 4 ระดับดังนี้

2.1.1.1 ระดับนโยบาย ได้แก่ อุดมการณ์หรือเป้าประสงค์หรือจุดหมายของแผนงาน Goal (G)

2.1.1.2 ระดับวัตถุประสงค์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการหรือ Purpose (P)

2.1.1.3 ระดับผลงาน ได้แก่ ผลผลิตของโครงการหรือ Output (O)

2.1.1.4 ระดับปัจจัย ได้แก่ กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือ Input (I)

2.1.2 องค์ประกอบตามแนวนอน (Horizontal) เป็นรายละเอียดขององค์ประกอบแนวดิ่งในแต่ละระดับ ประกอบด้วย

2.1.2.1 คำสรุป (Narrative Summary - NS) เป็นคำอธิบายสั้น ๆ ขององค์ประกอบแนวดิ่งระดับต่าง ๆ ในช่วงจุดหมาย วัตถุประสงค์ ผลงาน ปัจจัยหรือกิจกรรมและทรัพยากร

2.1.2.2 ตัวบ่งชี้ (Objectively Verifiable Indicators – OVI) เป็นดัชนีพิสูจน์ความสำเร็จในการดำเนินการที่จะช่วยให้ทราบว่าการทำงานตามโครงการประสบความสำเร็จดังข้อกำหนดที่ระบุไว้ในคำสรุป ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของคำสรุปแต่ละตัวอาจมีหลายอย่างหรือหลายตัว

2.1.2.3 แหล่งข้อมูลหรือวิธีพิสูจน์ (Mean of Verification – MOV) รายละเอียดของช่องนี้จะเกี่ยวข้องกับวิธีการวัด เป็นสิ่งที่จะบอกว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จนั้นได้มาอย่างไร จากแหล่งใด เช่น การสำรวจหรือจากสถิติหรือแหล่งข้อมูลใดบ้าง

2.1.2.4 เงื่อนไขของความสำเร็จ (Important Assumptions – IA) หรือข้อกำหนดเบื้องต้นเป็นการกล่าวถึงสิ่งที่คาดหมายเพื่อสนับสนุนว่าความสำเร็จที่ระบุไว้ในคำสรุปนั้นจะเกิดขึ้นตามที่ต้องการถ้ามีสภาพแวดล้อมหรือมีลักษณะเป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าวดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 รูปแบบของตารางเหตุผลสัมพันธ์

ก. คำสรุป (NS)	ข. ตัวบ่งชี้ (OVI)	ค. แหล่งข้อมูลหรือวิธีพิสูจน์ (MOV)	ง. เงื่อนไขหรือข้อกำหนดเบื้องต้น (IA)
ก.1 คำสรุป จุดหมาย (G)	ข.1 สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือสิ่งแสดงว่าบรรลุจุดหมาย (ปริมาณ คุณภาพ เวลา)	ค.1 แหล่งข้อมูลและ/หรือวิธีพิสูจน์ความสำเร็จ	ง.1 เงื่อนไขหรือข้อกำหนดเบื้องต้น (IV)
ก.2 คำสรุปวัตถุประสงค์ของโครงการ (P)	ข.2 มีสภาพการณ์หรือภายหลังจากที่มีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ครบถ้วนแล้ว (ปริมาณ คุณภาพ เวลา)	ค.2 แหล่งข้อมูลและ/หรือวิธีการตรวจสอบว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ	ง.2 สภาพการณ์ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์มีส่วนสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย
ก.3 คำสรุปผลงานหรือผลผลิตของโครงการ (O)	ข.3 สภาพการณ์หรือลักษณะที่แสดงให้เห็นผลผลิตหรือผลงานเพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ (รายงานผลงาน ปริมาณ คุณภาพ เวลา)	ค.3 แหล่งข้อมูลและ/หรือวิธีการตรวจสอบผลงานหรือผลผลิต	ง.3 สภาพการณ์ที่แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนกันระหว่างผลงาน / ผลผลิตกับวัตถุประสงค์โครงการ
ก.4 คำสรุปปัจจัยและกิจกรรมการดำเนินงานที่ต้องมีหรือจำเป็นต้องมี (I)	ข.4 รายการปัจจัยค่าใช้จ่ายและกิจกรรมการดำเนินงาน (ชนิด และปริมาณ)	ค.4 แหล่งข้อมูลหรือวิธีการตรวจสอบ	ง.4 ข้อกำหนดการได้มาของปัจจัยและการดำเนินงานได้ให้ผลงานที่ต้องการ

## 2.2 การประยุกต์ใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรม การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ “การประยุกต์ประยุกต์ใช้ เพื่อออกแบบโปรแกรม  
การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา” ในทัศนะของวิโรจน์  
สารรัตนะ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยของนำเอาทัศนะดังกล่าวมากล่าวถึงต่อไปนี้  
ผลจากการศึกษาของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551 : 1 - 13) พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ  
ในปัจจุบันแตกต่างจากในอดีต แต่เดิมนักการศึกษามีมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในวงแคบ  
ซึ่งแม้ในปัจจุบันมุมมองเช่นนี้ก็ยังคงเหลืออยู่ยังไม่เปลี่ยนแปลง นั่นคือ ครูหรือผู้บริหารโรงเรียน  
มักจะมองพัฒนาวิชาชีพไปที่กิจกรรมพิเศษใด ๆ ที่จัดขึ้น 2 - 3 วัน ในช่วงใดช่วงหนึ่งของปี  
การศึกษาหรือมักจะมองไปที่การศึกษาต่อหรือการพัฒนาใด ๆ ที่จะทำให้ได้วุฒิปริญญาหรือโอกาสใน  
การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโอกาสในการได้รายได้ประจำตำแหน่ง ด้วยมุมมองเช่นนี้ทำให้ครูและ  
ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะสมวุฒิปริญญาหรือจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนา  
วิชาชีพ อันเป็นลักษณะการคิดภาระงานแบบฐานเวลา (Time Based Mandates) ทำให้ระบบคิดใน  
การพัฒนาวิชาชีพเป็นในลักษณะที่ว่า “ทำอย่างไรจึงจะได้วุฒิปริญญา ได้จำนวนชั่วโมงหรือจำนวน  
ครั้ง” มากกว่าแนวคิด “ในการทำงานมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้างและจะทำได้อย่างไร”

มุมมองการพัฒนาวิชาชีพแบบดั้งเดิมจะยังมีความสำคัญ จำเป็นและเหมาะสมอยู่ใน  
บางเรื่องบางกิจกรรม โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้ได้รับข้อมูลข่าวสารในโปรแกรมใหม่ ๆ  
หลักการสอนใหม่ ๆ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน  
เป็นต้น แต่นั่นก็หมายความว่า หากมองในมุมมองแบบใหม่ กิจกรรมเหล่านั้นจะเป็นเพียงส่วนหนึ่ง  
ของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างหลากหลายรูปแบบ

มุมมองในการพัฒนาชีวิตแบบใหม่มีทัศนะที่กว้างขึ้นในเรื่องของกิจกรรม (Activity)  
และในเรื่องของกระบวนการ (Process) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรทาง  
การศึกษาเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ซึ่งถือว่าเป็น  
เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้มีความชัดเจน  
ขึ้นจึงได้กำหนดลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพดังนี้

### 2.2.1 เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (Purposeful Process)

การพัฒนาวิชาชีพที่มีจุดมุ่งหมาย (Purposeful) จะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและ  
วัตถุประสงค์การพัฒนากระบวนการหรือแนวปฏิบัติและการเตรียมการเพื่อการประเมินเป็นไปอย่าง  
มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก็มีแนวทางที่จะทำได้ดังนี้

2.2.1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญเพราะในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลนั้นการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจะช่วยให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Intended Outcomes) ได้ชัดเจนขึ้นในลักษณะที่เรียกว่า “เริ่มต้นโดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ (Beginning with the End in Mind)” หรืออาจเรียกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ (Results - Driven Professional Development)

2.2.1.2 การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมายเพราะเชื่อว่าทุกจุดมุ่งหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จะตรวจสอบความสำคัญหรือมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น

2.2.1.3 มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้น ที่คำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย (Multiple Indicators) ที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

## 2.2.2 เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Ongoing Process)

กรณีการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Ongoing) นั้น เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต (Dynamic) เป็นสาขาที่มีการขยายตัวขององค์ความรู้ที่อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องสำรวจถึงควมมีประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นเป็น ไปด้วยไม่ดีและพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมบางประการจะเกิดขึ้น เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน การสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองหรือกับผู้บริหาร

## 2.2.3 เป็นกระบวนการเชิงระบบ (Systemic Process)

กรณีการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการเชิงระบบ (Systemic) นั้นจะต้องไปมุ่งพัฒนาในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือระดับใดระดับหนึ่ง แต่จะต้องพัฒนาไปทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งขึ้นระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนาหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนาและประเด็นที่ควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาวิชาชีพนั้นจะต้องกระทำเพื่อคนทุกคน (For Everyone) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แม้แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนบางโอกาสบางกรณีที่เหมาะสม

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบ (Model) บางรูปแบบใช้กันมานานแล้ว ในบางครั้งบางสถานการณ์ยังสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ ซึ่งจากเอกสารการวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551 : 2) ได้กล่าวถึง 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุม เจริญปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation / Assessment Mode) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น Peer Coaching หรือ Clinical Supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development / Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ จะทำให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องมีความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมและผลการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนมีการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็นก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4 - 6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Inquiry / Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียนและสามารถกระทำได้หลายวิธีการแต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้

5.1 กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ

5.2 รวบรวม จัดกระทำและแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

5.3 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 5.4 กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ

#### 5.5 ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลสามารถตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเอง ได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตามรูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงานและการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

การจำแนกรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพออกเป็น 7 รูปแบบดังกล่าว มีความครอบคลุมและหลากหลาย แม้จะมีนักวิชาการรายอื่นได้กล่าวถึงก็จะอยู่ในกรอบของ 7 รูปแบบดังกล่าว เช่น ฮักเกส (Hughes, 1999 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 3) ได้จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Staff Development Model)
2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation / Assessment Model)
3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development / Improvement Process Model)
4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model)
5. รูปแบบการสืบค้น (Inquiry Model)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากรูปแบบที่กล่าวถึงข้างต้นมีความแตกต่างกันจึงเป็นไปได้ที่รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะสามารถนำไปใช้กับทุกคนหรือกับทุกสถานการณ์ ดังนั้น การนำไปใช้อย่างผสมผสานหรือบูรณาการ (Combination / Integration) จะช่วยการพัฒนาวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น อาจเริ่มต้นโดยใช้รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่มเพื่อนำไปสู่รูปแบบการฝึกอบรม แล้วนำไปสู่รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาวิชาชีพที่ใช้หลากหลายรูปแบบผสมผสานกันนั้นอาจดำเนินการได้ในสองระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่ (District – Wide Level) และระดับโรงเรียน (Site – Based Level) ซึ่งต่างมีจุดคิดต่างกัน โดยในระดับเขตพื้นที่นั้นจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่า ทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทรัพยากรและผู้เชี่ยวชาญ การมีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน ในขณะที่ดำเนินการในระดับโรงเรียนนั้นมีข้อดีที่การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา รูปแบบและการประเมินกระบวนการจะเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท มีการตัดสินใจในระดับคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแทนของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ อยู่ด้วย ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพง่ายต่อการที่จะบรรลุผลและหน่วยงานอื่นมาเกี่ยวข้องด้วย น้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติมักนิยมนำไปผสมผสานกัน เช่น อาจดำเนินการในระดับเขตพื้นที่ก่อนในเรื่องที่เป็นพื้นฐานร่วมกันอันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กลยุทธ์ ทรัพยากรและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นแต่ละโรงเรียนจึงดำเนินการพัฒนาวิชาชีพในส่วนที่เป็นปัญหาหรือความต้องการของตนเอง

ระยะที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในหลายลักษณะบางรายศึกษาเพื่อจำแนกหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพ บางรายวิเคราะห์เพื่อจำแนกองค์ประกอบที่แสดงถึงการพัฒนาวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จ บางรายวิเคราะห์ผลงานวิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ แต่กระนั้นก็ตามยังมีปัญหาความสับสนเกี่ยวกับเกณฑ์วัดความมีประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพอยู่และมักจะเน้นเกณฑ์เชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ กุสกี (Guskey, 2000 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2551 : 4) จึงนำเสนอหลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน ซึ่งโดยปกติจะพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งจุดมุ่งหมาย (Goal) และเป็นผลลัพธ์ (Outcomes) ใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย เช่น ความรู้และความเข้าใจ ด้านจิตพิสัย เช่น ทศนคติและค่านิยม ด้านทักษะพิสัย เช่น ทักษะ พฤติกรรมและการปฏิบัติ
2. เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร
3. มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่และเริ่มทีละนิด (Think Big , But Start Small) จากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (A Series of Smaller Step) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

นอกจากนั้น คัสทีเตอร์และยัง (Cattetter & Young, 2000 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2551 : 5) ได้แสดงประเด็นเปรียบเทียบให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพในสองช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่น่าสนใจ ดังแสดงในตาราง 2.2

ตาราง 2.2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพ

เดิม	เปลี่ยนเป็น
ใช้หลักการจากบนลงล่าง	ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน
มีมุมมองที่แคบ	มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม
เป็นโครงการเดี่ยว	เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน
ควบคุม กำกับ	เสริมพลังอำนาจ
มุ่งทำเพื่อเสร็จสิ้นภารกิจ	มุ่งผู้รับการพัฒนา
เปลี่ยนแปลงระบบ	เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร
ไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร	ร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
วางแผนจากส่วนกลาง	วางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ
แก้ปัญหาสำหรับบุคลากร	พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาเองได้
เน้นรายบุคคล	เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม
เน้นเพื่อการเตรียมการและเสริมสร้างประสบการณ์	เน้นเพื่อการปฏิบัติ
ไม่จริงจังกับผลลัพธ์ในการพัฒนา	เน้นให้เกิดผลลัพธ์จากการพัฒนา
พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสอน	พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
เน้นเพียงเพื่อเติมเต็มส่วนบุคคล	มีจุดมุ่งหมายทั้งตัวบุคคล กลุ่ม และระบบ
พัฒนาเป็นครั้ง ๆ เฉพาะกิจ	พัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง
เป็นโปรแกรมเบียดแคบ ไม่มีการจัดการที่ดี	เป็นยุทธศาสตร์เชิงระบบและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน
การสนับสนุนด้านการเงินมีจำกัด	การสนับสนุนการเงินทั้งจากส่วนกลาง เขตพื้นที่ และสถานศึกษา
เน้นการซ่อมเสริมหรือแก้ไข	เน้นการซ่อมเสริม แก้ไข และความก้าวหน้า
ริเริ่มโดยฝ่ายบริหาร	ริเริ่มร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและทีมงาน
เป็นแบบทางการ	เป็นทั้งแบบทางการและไม่ทางการ
เป็น โปรแกรมที่ได้รับการกำหนดไว้แล้ว	เป็น โปรแกรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน
พึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	รับการสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกตามเหมาะสม
คาดคะเนว่าจะได้รับผลกระทบในทางที่ดี	มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง
จัดตามความเคยชินและประสบการณ์ที่มีมาก่อน	มีการสำรวจในเชิงทฤษฎี
พัฒนาบทบาท	พัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ
วางแผนแบบซุ่มเป็นบางส่วนบางเรื่อง	วางแผนทั้งระบบ
ประเมินระบบ	ประเมินระบบแต่ประเมินตนเอง
เป็นโครงการที่ไม่เชื่อมโยงกันเฉพาะกิจและแยกส่วน	เป็นต้นแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงระบบ
ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์จำกัด	ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น
ใช้วิธีการและรูปแบบที่จำกัด	ใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย
ขาดการใช้การคิดอย่างเป็นระบบ	ใช้การคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบ

ทิมา (วารสาร ธาริตนะ. 2551 : 5)



การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพนั้น กุสกี (Guskey, 2000 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 6) ได้เสนอไว้ 5 ประเภท คือ

1. การประเมินปฏิกิริยาจากผู้มีส่วนร่วม (Participants' Reaction) เพื่อการปรับปรุง
2. การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม (Participants' Learning) ในความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับ
3. การประเมินการสนับสนุนและมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Support and Change)
4. การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วม (Participants' Use of New Knowledge and Skills)
5. การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning Outcome)

จากหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น อาจเสนอกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ที่สอดคล้องกับหลักการ "ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" (Student Centered) ซึ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นมักอยู่ในกรอบของพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

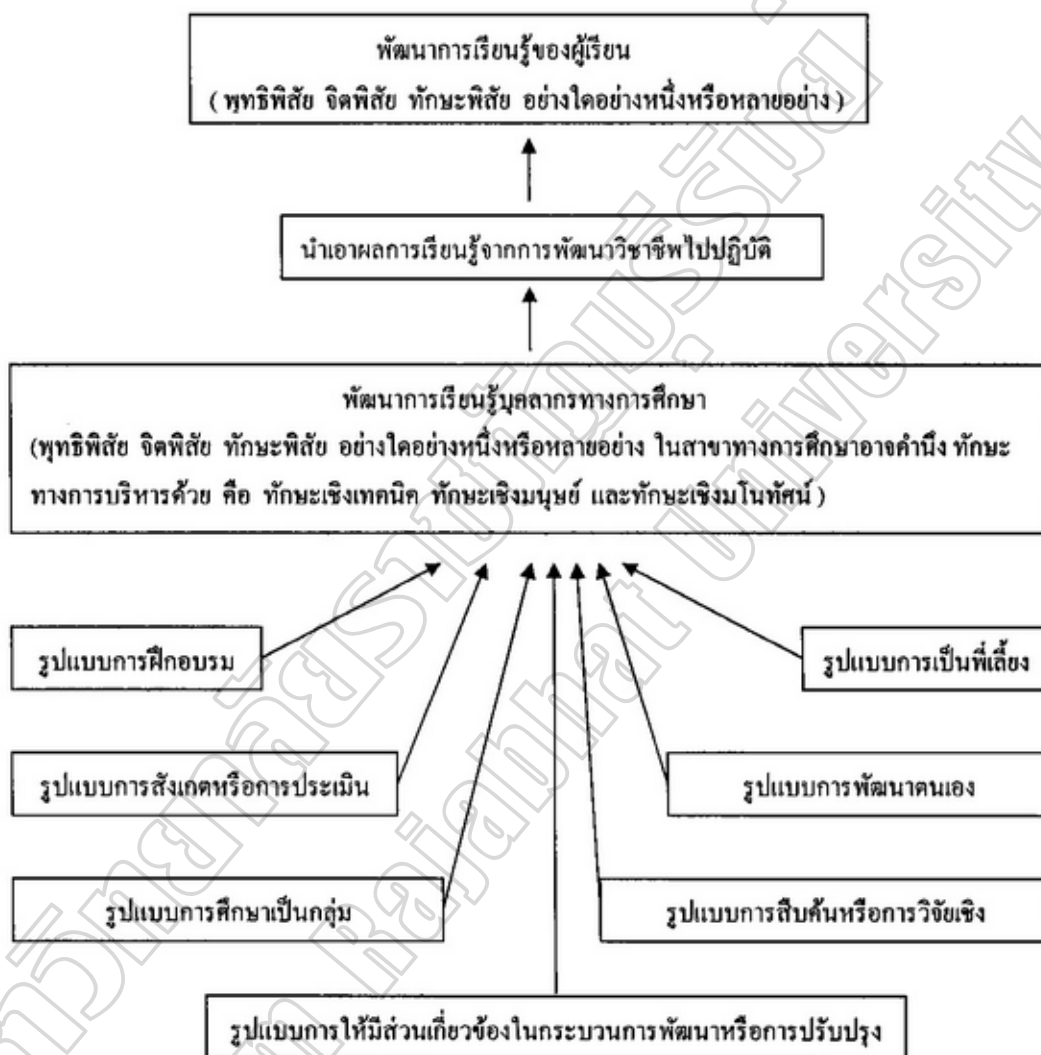
การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้นสามารถดำเนินงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาตนเองและรูปแบบการเป็นที่เลี้ยง โดยอาจใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลากหลายรูปแบบ

การดำเนินงานในแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อ "การพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรทางการศึกษา" ด้วย ซึ่งการเรียนรู้นี้จะหมายถึงความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับ โดยปกติก็มักอยู่ในกรอบของพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยเช่นกัน หรืออาจพิจารณาในมิติทักษะทางการบริหารสามประเภท คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์และทักษะเชิงโน้มน้าว (หมายเหตุ อาจใช้กรอบแนวคิดอื่น เช่น หากพิจารณาจากแนวคิดการจัดการความรู้จะคาดหวังในเรื่องความสัมพันธ์กันของบุคคล สมรรถนะของผู้ปฏิบัติและคุณค่าของความคิดและความริเริ่ม เป็นต้น หากพิจารณาจากแนวคิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะคาดหวังในเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ การไม่เรียน ไม่รู้ การเกิดตัวแบบภายในคนระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ป็นจริง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคคลอื่นและความเป็นทีม เป็นต้น ดังนั้นการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพใด ๆ ควรคำนึงถึง

หลักความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทด้วย) โดยคาดหวังว่าการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร โดยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบนั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ซึ่งแน่นอนว่าการที่จะส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าวผลจากการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้น บุคลากรทางการศึกษาจะต้องนำเอาความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติ ซึ่งกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ดังภาพประกอบ 2.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

กรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อ  
การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ที่มา(วิโรจน์ สารรัตนะ. 2551 : 7)

การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ คือ

1. เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย
2. เป็นกระบวนการต่อเนื่อง
3. เป็นกระบวนการเชิงระบบและคำนึงถึงหลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลด้วยคือ
  - 3.1 เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน
  - 3.2 เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ
  - 3.3 มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิดจากชุดปฏิบัติการเล็ก

หลายชุดตลอดจนคำนึงถึงการประเมินผลอย่างน้อยใน 5 ประเภทด้วย คือ

- 3.3.1 การประเมินปฏิกริยาจากผู้มีส่วนร่วม
- 3.3.2 การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม
- 3.3.3 การประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ
- 3.3.4 การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วม
- 3.3.5 การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน

ขณะเดียวกัน คำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพด้วย ได้แก่ การใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุมเป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจ มุ่งผู้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร ร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ วางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้แก้ปัญหาตนเองได้ เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม เน้นเพื่อการปฏิบัติ เน้นให้เกิดผลลัพธ์จากการพัฒนา พัฒนากุศลกรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีจุดมุ่งหมายทั้งตัวบุคคล กลุ่มและระบบพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นยุทธศาสตร์เชิงระบบและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การสนับสนุนการเงินทั้งจากส่วนกลาง เขตพื้นที่และสถานศึกษา เน้นการซ่อมเสริม แก้ไขและความก้าวหน้า ริเริ่มร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและทีมงานเป็นทั้งแบบทางการและไม่ทางการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน รับการสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกตามความเหมาะสม มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง มีการสำรวจในเชิงทฤษฎี พัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ วางแผนทั้งระบบ ประเมินระบบและประเมินตนเอง เป็นตัวแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงระบบ ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลายและใช้การคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบ

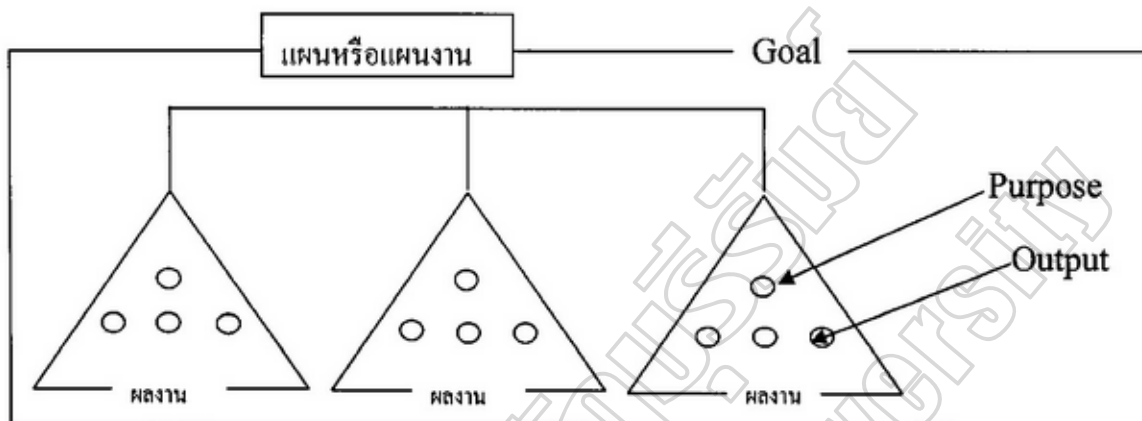
การพัฒนาวิชาชีพมีกระบวนการเช่นเดียวกับการบริหาร โดยทั่วไป นั่นคือ จะต้องเริ่มต้นด้วยการวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนเพื่อกำหนด “โปรแกรม” (Program) เพื่อให้การพัฒนา

วิชาชีพเป็นไปอย่างเป็นระบบและอย่างมีจุดหมายที่ชัดเจน เพราะจากการศึกษาดำรงเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) หรือการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ต่างกล่าวถึงการออกแบบโปรแกรม (Design of the Program) ไว้ด้วย แต่ส่วนใหญ่จะกล่าวถึง ขอบข่ายกว้าง ๆ เช่น กล่าวถึงการกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนา การกำหนด วัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหา การเลือกวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาและการประเมินผล อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลดังกล่าวข้างต้นในสาขาการบริหารการศึกษา หากจะนำเอาแนวคิดการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุผลหรือ Logical Framework หรือที่ นิยมเรียกกันสั้น ๆ ว่า Log Frame มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบโปรแกรมจะทำให้ได้โปรแกรม การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลดังกล่าวข้างต้นได้ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพบุคลากรในหน่วยงานหรือเพื่อ การศึกษา วิจัยในลักษณะที่เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2539 : 12 - 15) ได้ศึกษาและนำเสนอสาระการจัดทำโครงการ แบบตารางสมเหตุผลหรือ Logical Framework ไว้ในหนังสือชื่อ “การวางแผนการศึกษาระดับ จุลภาค : หลักการและแนวคิดเชิงประยุกต์” ว่าเป็นเทคนิคที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และ ความสอดคล้องกันอย่างมีเหตุผลของส่วนประกอบต่าง ๆ ของโครงการ โดยได้รับอิทธิพลจาก แนวความคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง “แผน - แผนงาน - โครงการ” นั่นคือความเชื่อที่ว่า โครงการหนึ่ง ๆ จะไม่ปรากฏอยู่อย่างอิสระ โดยไม่มีความสัมพันธ์กับ โครงการอื่นหรือกับแผนงาน หรือแผนที่อยู่เหนือขึ้นไป เพราะผลสำเร็จโครงการใดโครงการหนึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะเป็นตัว ก่อให้เกิดความสำเร็จให้กับแผนงานหรือแผนในระดับสูงขึ้นไป จากแนวคิดเรื่องระดับของ วัตถุประสงค์ 3 ระดับ คือ

1. วัตถุประสงค์ระดับสูงสุด (Ultimate Goal) เป็นวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน
  2. วัตถุประสงค์ระดับกลาง (Intermediate Goal) เป็นวัตถุประสงค์ของโครงการ
  3. วัตถุประสงค์ใกล้ชิด (Immediate Goal) เป็นวัตถุประสงค์ระดับล่างของโครงการ
- โดยปกติเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามโครงการที่กำหนด มิใช่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของ โครงการ ในกรอบเหตุผลสัมพันธ์นั้นวัตถุประสงค์ระดับสูงสุดจะใช้คำว่า “Goal” วัตถุประสงค์ ระดับกลางใช้ “Purpose” และวัตถุประสงค์ระดับใกล้ชิดใช้ “Output” ดังภาพประกอบ 2.2

### ความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์สามระดับ



ภาพประกอบ 2.2 ความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์สามระดับ

ที่มา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2539 : 12)

จากแนวคิดความสัมพันธ์ดังกล่าวก่อให้เกิดกรอบเหตุผลสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นตารางเมตริกซ์แบบ 4×4 รวมเป็น 16 ช่อง ซึ่งผู้จัดทำโครงการนำเอาสาระสำคัญต่าง ๆ มาบรรจุลงในตารางทั้ง 16 ช่องนี้ แต่ก่อนจะบรรจุสาระสำคัญลงได้จะต้องทำการวิเคราะห์ตามความสัมพันธ์ของโครงการหลัก 4 ช่องในคอลัมน์แนวตั้งแรกของตาราง อันประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ
3. ผลงานที่จะเกิดจากโครงการ
4. กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ดังตาราง 2.3

ตาราง 2.3 ตารางเหตุผลสัมพันธ์เมตริกซ์แบบ 4×4 รวมเป็น 16 ช่อง

(1) สาระสำคัญของโครงการ	(2) ตัวบ่งชี้แสดงเวลา ปริมาณและคุณภาพ	(3) แหล่งพิสูจน์	(4) เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
วัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนหรือแผนงาน	แหล่งเพื่อตรวจสอบความสำเร็จ	คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในระยะยาว
วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	แหล่งเพื่อตรวจสอบความสำเร็จ	เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน
ผลงานที่จะเกิดจากโครงการ	ขนาดของผลงานที่ได้จากโครงการ	แหล่งเพื่อตรวจสอบผลงาน	เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ
กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ	ค่าใช้จ่าย วิธีการหรือความพยายามอื่น ๆ ที่จะทำได้ผลงาน	แหล่งเพื่อตรวจสอบที่จะทำการใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรม	เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในการกระทำให้ได้ผลงาน

ที่มา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2539 : 15)

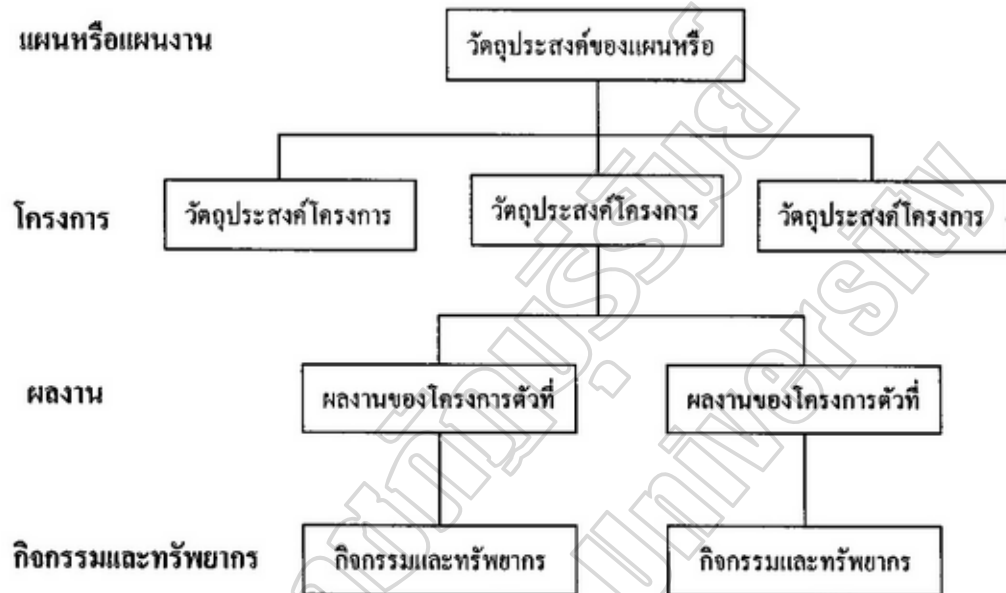
การจัดทำโครงการแบบตารางเหตุผลสัมพันธ์จะต้องมีการบรรจุสาระสำคัญลงในกรอบเหตุผลสัมพันธ์ในคอลัมน์ที่ 1-4 ดังนี้

1. การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 1 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผน / แผนงาน - โครงการ - ผลงาน - กิจกรรมและทรัพยากร เพื่อให้มองเห็นถึงระบบความสัมพันธ์ทั้งหมด ดังภาพประกอบ

2.3

### ความสัมพันธ์ระหว่างแผน / แผนงาน - โครงการ - ผลงาน - กิจกรรมและทรัพยากร



ภาพประกอบ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแผน / แผนงาน - โครงการ - ผลงาน - กิจกรรมและทรัพยากร

ที่มา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2539 : 17)

ขั้นตอนที่ 2 การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 1 นั่นคือ เมื่อได้ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผน / แผนงาน - โครงการ - ผลงาน - กิจกรรมและทรัพยากรแล้วจึงจะสามารถบรรจุสาระสำคัญของโครงการลงในคอลัมน์ที่ 1 ได้ ตามลำดับวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงานไปสู่วัตถุประสงค์ของโครงการ ไปสู่ผลงานของโครงการและไปสู่กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในแนวดิ่ง (Vertical Logic) ของคอลัมน์ที่ 1 เพื่อให้แน่ใจว่าสาระสำคัญที่บรรจุลงไปนั้นมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ โดยสามารถตรวจสอบได้ทั้งจากบนและล่างและย้อนกลับจากล่างขึ้นบน ซึ่งการตรวจสอบจากบนลงล่าง เริ่มต้นจากวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน โดยตั้งคำถามว่า “อย่างไร” (How?) ต่อเนื่องกันดังนี้

1. ทำอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของโครงการ”



2. ทำอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “ผลงานที่ได้รับจากโครงการ”

3. ทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “กิจกรรมที่จะกระทำและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการนั้น” ส่วนการตรวจสอบย้อนกลับจากล่างขึ้นบน เริ่มต้นจากกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ โดยการตั้งคำถามว่า “ทำไม” (Why?) ต่อเนื่องกันดังนี้

3.1 ทำไมจึงต้องใช้กิจกรรมนั้นและทรัพยากรนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “ผลงานที่จะได้รับจากโครงการ”

3.2 ทำไมต้องกำหนดผลงานนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของโครงการ”

3.3 ทำไมต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเช่นนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน”

## 2. การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 2

คอลัมน์ที่ 2 เป็นข้อความที่แสดงให้เห็นถึงตัวบ่งชี้แสดงเวลา ปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนสถานที่ เพื่อขยายข้อความในคอลัมน์ที่ 1 ว่าจากสาระสำคัญในคอลัมน์ที่ 1 นั้น ทำอย่างไรจึงจะทราบผลความสำเร็จตลอดจนเวลาและสถานที่ของการปฏิบัติงานได้ ยกเว้นช่วงที่ขยายความกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ซึ่งจะกำหนดค่าใช้จ่าย วิธีการหรือความพยายามอื่นที่จะทำให้ได้ผลงานแทน

## 3. การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 3

คอลัมน์ที่ 3 เป็นข้อความแสดงถึงการตรวจสอบผลความสำเร็จตามที่ระบุไว้ในคอลัมน์ที่ 2 ว่าทำอย่างไรจึงพิสูจน์ได้ว่าข้อมูลมาจากไหน ทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

## 4. การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 4

คอลัมน์ที่ 4 เป็นข้อความที่คาดการณ์ถึงเงื่อนไขหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้น อันจะเป็นอุปสรรคปัญหาหรือส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ยกเว้นในช่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงานจะเป็นการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวจากการดำเนินงานตามแผนหรือแผนงาน

การจัดทำโครงการแบบตารางเหตุผลหรือ Logical Framework มีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ในกรณีที่เป็นข้อดีนั้น คือ

4.1 เป็นเครื่องมือในการจัดทำโครงการที่อาศัยหลักเหตุผลสัมพันธ์เชิงตรรกวิทยาในแนวตั้งและแนวนอนทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงความสัมพันธ์ของข้อความในแต่ละช่องอย่างมีเหตุผลซึ่งกันและกัน

4.2 สามารถนำโครงการหลายๆ โครงการมาเปรียบเทียบกันได้ง่ายเนื่องจากเขียนสรุปเพียงหน้าเดียว ผู้อนุมัติโครงการสามารถศึกษาได้หลายๆ โครงการในเวลาอันรวดเร็ว ทำให้ประหยัดเวลาในการทำงานและการตัดสินใจอนุมัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในกรณีข้อจำกัดมีดังนี้คือ กรอบเหตุผลสัมพันธ์หนึ่งๆ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการได้เพียงวัตถุประสงค์เดียว ดังนั้นหากแผนหรือแผนงานมีวัตถุประสงค์รองรับหลายวัตถุประสงค์จะต้องกำหนดโครงการหรือสร้างกรอบเหตุผลสัมพันธ์ให้ได้เท่ากับจำนวนวัตถุประสงค์นั้น

การประยุกต์ใช้แนวคิดการการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผลเพื่อการวางแผนกำหนด “โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา” ดังกล่าว มีประเด็นที่จะต้องตั้งข้อคำถามต่อเนื่องกัน โดยจะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์นโยบาย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วย ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพนั้นมีจุดมุ่งหมายพัฒนาในด้านใด จะพัฒนาทุกด้านหรือด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไปและด้านบุคลากรตามกรอบภาระงานการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545 หรือภาวะผู้นำด้านใดด้านหนึ่งหรือทักษะการบริหารด้านใดด้านหนึ่งคำตอบที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดเป็นชื่อ “โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา”

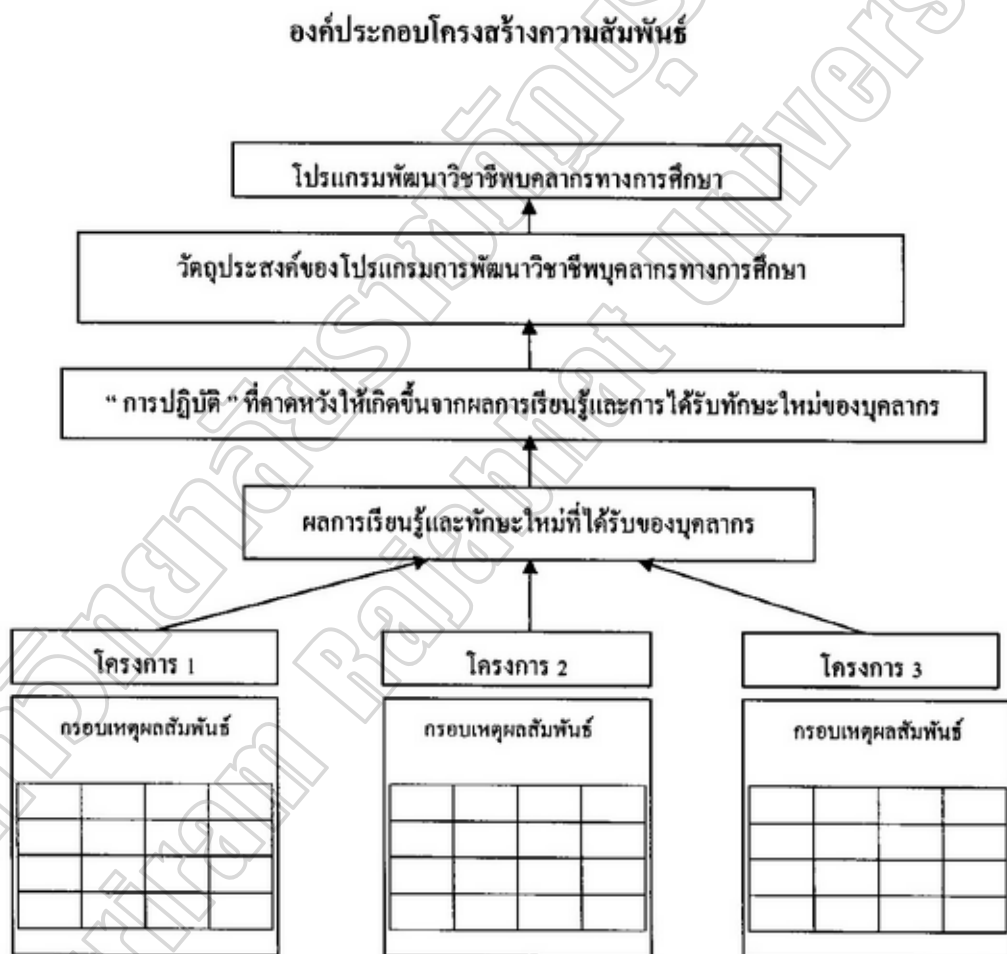
2. การพัฒนาวิชาชีพในทุกด้านหรือด้านใดด้านหนึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านอะไรบ้าง คำตอบที่ได้รับจะนำไปสู่การกำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา” เป็นวัตถุประสงค์สุดท้าย (Ultimate Goal) ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนดังกล่าวข้างต้น

3. การพัฒนาวิชาชีพในทุกด้านหรือด้านใดด้านหนึ่งนั้นคาดหวังให้เกิด “การเรียนรู้หรือได้รับทักษะใหม่” อะไรขึ้นมากับบุคลากรและคาดหวังให้เกิด “การปฏิบัติ” อะไรจากผลการเรียนรู้หรือการได้รับทักษะใหม่นั้นแล้วจะใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบใดหรือผสมผสานกันระหว่างรูปแบบใดบ้างจึงจะเหมาะสม มีความเป็นไปได้ รูปแบบต่างๆ ที่จะใช้ นั้นกำหนดเป็น “โครงการ” อะไรได้บ้าง

4. โครงการที่กำหนดได้มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร คาดหวังให้เกิดผลงานอะไร ต้องดำเนินกิจกรรมอะไร ต้องใช้ทรัพยากรอะไร เท่าใด ที่ไหน เมื่อไรและอย่างไร มีตัวบ่งชี้

ความสำเร็จอะไรบ้าง มีแหล่งพิสูจน์ความสำเร็จและตัววัดอะไรและมีเงื่อนไขประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อนำสาระสำคัญต่างๆ ไปบรรจุในกรอบเหตุผลสัมพันธ์

กระบวนการทำงานดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพหลักการ  
การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผล แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา  
วิชาชีพและการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้นด้วย ซึ่งจากที่กล่าวมา  
ทั้งหมดนั้นขอนำเสนอเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อความชัดเจน  
ดังภาพประกอบ 2.4



ภาพประกอบ 2.4 โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ  
บุคลากรทางการศึกษา

ที่มา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2539 : 22)

จากการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดทำโครงการตามแบบตารางสมเหตุสมผลในกรณีที่เป็น การวิจัยและพัฒนา การดำเนินงานดังกล่าวตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นการได้สาระสำคัญใน โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นการดำเนินงานในขั้นตอนของการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นที่จะศึกษาวิจัยหรือที่ ต้องการพัฒนาวิชาชีพ ที่จะนำไปสู่การกำหนดเป็นโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา เป็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นโครงการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและเป็นสาระสำคัญต่าง ๆ ใน กรอบเหตุผลสัมพันธ์ได้อย่างสมบูรณ์อย่างสมเหตุสมผลและอย่างสอดคล้องกับหลักการและ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากร ทางการศึกษา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย เป็นกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี (Theoretical Conceptual Framework) ที่อาจยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาหรือกับบริบทที่เป็นจริงหรือสอดคล้องกับหลักการอื่น ๆ อีกหลาย ประการดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น วิธิดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบกรอบแนวคิด (จากบทที่ 2) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโปรแกรมในรายละเอียด โดยเฉพาะจากกรอบเหตุผล สัมพันธ์ในระดับโครงการนั้นจะเป็นเสมือนกรอบแนวคิดเพื่อนำไปสู่การนำเสนอเนื้อหาที่ต้องการ ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย กรณีศึกษากิจกรรมเพื่อการศึกษาทักษะหนึ่งแนว ปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ และอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรมมีการปรับปรุงแก้ไขสื่อการ เรียนการสอนทั่ว ๆ ไปในกระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทดสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Testing and Revision) จากโรงเรียนประมาณ 1-3 แห่ง กลุ่มตัวอย่างประมาณ 6 - 12 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องด้วยวิธีการสอบถามความคิดเห็นแล้วดำเนินการปรับปรุง แก้ไข

2. การทดสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) จากโรงเรียนประมาณ 5 - 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างประมาณ 30 - 100 คน ด้วยวิธีการ สอบถามความคิดเห็นเช่นเดิมแต่ขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นไม่ซ้ำกับกลุ่มเดิม มี จุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องแล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

3. การทดสอบความมีประสิทธิภาพของโปรแกรม โดยประยุกต์ใช้แนวคิด การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมโดยสร้างเครื่องมือสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความ สอดคล้องในองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมกับวัตถุประสงค์แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC หาก พบว่ามีค่าสูงกว่า .50 ก็แสดงว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีประสิทธิภาพที่จะนำไปใช้เพื่อ การทดลองภาคสนามในขั้นตอนที่ 5 ที่จะกล่าวถึงต่อไปได้ หากรายการใดยังมีค่าต่ำกว่า .50 ก็ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและสอบถามความคิดเห็นซ้ำอีกจนกว่าจะพบว่ามีค่า IOC ตามเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้โปรแกรมใน ภาคสนาม (ที่จะกล่าวถึงในขั้นตอนที่ 4) ซึ่งหากพิจารณาจากแนวคิดของ กูสกี (Guskey, 2000 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 21) ดังกล่าวข้างต้นควรมีแบบประเมิน 5 ประเภท คือ

1. แบบประเมินปฏิกิริยาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อโปรแกรมเพื่อการ ปรับปรุงแก้ไข
2. แบบประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในความรู้และทักษะ ใหม่ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับ โครงการแต่ละโครงการ
3. แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
4. แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับ โปรแกรม

เหตุผลที่มีการสร้างเครื่องมือในขั้นตอนหลังจากที่โปรแกรมได้รับการพัฒนาตาม ขั้นตอนที่ 3 จนได้โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (ค่า IOC สูงกว่า .50) นั่นก็ เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหา กับ โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้นเป็น เบื้องต้น แต่อย่างไรก็ตามเครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีการนำไปพัฒนาคุณภาพและทดสอบต่อไป เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น (ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น นำเสนอไว้ในบทที่ 3)

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น Pretest-Posttest Design หรือ Control Group Design เป็นต้น มีกิจกรรมหลักในการดำเนินการวิจัย คือ การใช้แบบประเมินการ สนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและแบบประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับโปรแกรม หากเลือกใช้รูปแบบการวิจัยที่มีการ Pretest ด้วย

เพื่อให้ทราบผลก่อนดำเนินการทดลองใช้โปรแกรม จากนั้นจึงเป็นการใช้โครงการแต่ละโครงการที่บรรจุในโปรแกรมที่พัฒนาได้ในขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาของแต่ละโครงการก็มีการประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับโครงการแต่ละโครงการ

จากนั้นมีการกระตุ้น ส่งเสริมและกำกับให้กลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานตามผลการเรียนรู้จากเนื้อหา กรณีศึกษากิจกรรมและแนวปฏิบัติที่ได้รับจากการพัฒนาและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการประเมินผลโดยใช้แบบประเมินปฏิกิริยาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อ โปรแกรมเพื่อการปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การและแบบประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับ โปรแกรม (แบบประเมินสองประเภทหลังนี้ถือเป็นการประเมิน Posttest เพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลที่ได้จาก Pretest) เสร็จแล้วถือว่าสิ้นสุดการทดลองในภาคสนาม

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาใน 8 ประเด็น ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ คือ เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นกระบวนการเชิงระบบ
3. หลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อให้นักเรียนที่ชัดเจน เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรและมุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิดจากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด
4. การประเมินผลอย่างน้อยใน 5 ประเภท คือ การประเมินปฏิกิริยาจากผู้มีส่วนร่วม การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม การประเมินการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วมและการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน
5. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมใหม่และกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
6. การกำหนดระดับพื้นที่การพัฒนาวิชาชีพสองระดับ
7. โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
8. ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน

จากหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น อาจเสนอกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายสุดท้ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนที่สอดคล้องกับหลักการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้นสามารถดำเนินงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาตนเองและรูปแบบการเป็นที่เลี้ยง โดยอาจใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลากหลายรูปแบบ การดำเนินงานในแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้บุคลากรทางการศึกษาด้วย ดังนั้นการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพใด ๆ ควรคำนึงถึงหลักความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทด้วย โดยคาดหวังว่าการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร โดยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบนั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ผลจากการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องนำเอาความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติ

### 3. ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีความรู้พื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความตระหนักในบทบาทและการมีทักษะวิชาชีพในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในด้านการบริหารการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการจัดการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ และนอกจากนี้ยังต้องมีภาวะผู้นำ หมายถึงการมีความรู้ มีความตระหนักในบทบาทและเกิดทักษะในการพัฒนางานวิชาการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะกล่าวถึงดังต่อไปนี้

### 3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เนื่องจากการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา การนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำมากล่าวถึงจะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร การนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำมากล่าวถึงจะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารจากที่เน้นแนวคิดการบริหารจัดการไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ พัฒนาการของกระบวนการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำและลักษณะสำคัญของกระบวนการบริหารทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยเฉพาะกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อเชิงวิชาการและต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในระบอบปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยจะสรุปในคอนทักซ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป ปัจจุบันมีข้อสังเกตประการหนึ่งว่ามีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร โดยเปลี่ยนจากการเน้นแนวคิดการบริหารจัดการ (Management) ไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership) มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยมีการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำ (Leadership Development Curriculum) และ โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Program) มากขึ้น ทั้งนี้มีข้อแตกต่างกันระหว่างแนวคิดการบริหารจัดการกับแนวคิดภาวะผู้นำดังนี้

#### 3.1.1 กรณีการบริหารจัดการ

กรณีการบริหารจัดการ มีลักษณะสำคัญคือ

3.1.1.1 ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงตามการชี้แนะของผู้นำ การธำรงรักษาและบริหารปัจจัยพื้นฐานขององค์การ

3.1.1.2 มุ่งงาน (สิ่งของ) เมื่อมีการวางแผน การจัดองค์การและการควบคุม

3.1.1.3 ในการวางแผนจะกำหนดวัตถุประสงค์ในรายละเอียดและจัดทำแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

3.1.1.4 การจัดองค์การและบุคลากร จะจัดโครงสร้างการทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

3.1.1.5 การควบคุม จะติดตามผลการทำงานตามแผนและใช้การบังคับ

3.1.1.6 ความสามารถทำนายได้ การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุม จะคงเส้นคงวาเป็นไปอย่างมีเสถียรภาพ

3.1.1.7 ผู้บริหารเน้นการทำตามให้ถูกต้อง (Do the Things Right)

3.1.1.8 เน้นความมีเสถียรภาพ การควบคุม การแข่งขัน มุ่งงานและความเป็นหนึ่งเดียว

3.1.1.9 เน้นวิสัยทัศน์ระยะสั้น หลีกเลี่ยงความเสี่ยง ธำรงรักษาและเลียนแบบ

3.1.2 กรณีภาวะผู้นำ มีลักษณะสำคัญคือ



3.1.2.1 การนำเสนอวิสัยทัศน์และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีแรงบันดาลใจและชอบเผชิญกับประเด็นที่ยุ่งยากหรือท้าทายจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

3.1.2.2 เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (คน) เมื่อทำหน้าที่บริหารจัดการเชิงภาวะผู้นำ

3.1.2.3 กำหนดทิศทาง พัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล

3.1.2.4 สร้างสิ่งใหม่ ๆ และยอมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่ต้องการตราบใดที่ผลงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3.1.2.5 จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติเพื่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ในทางสร้างสรรค์

3.1.2.6 ก่อให้เกิดนวัตกรรม เปลี่ยนเร็วไม่สามารถทำนายได้ ชอบการเปลี่ยนแปลง

3.1.2.7 ผู้นำเน้นการทำสิ่งที่ถูกต้อง (Do the Right Things)

3.1.2.8 จุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลง การกระจายอำนาจ ความร่วมมือ มุ่งคนและความหลากหลาย

3.1.2.9 จุดเน้นที่วิสัยทัศน์ระยะยาว ชอบเสี่ยง นวัตกรรมและเป็นต้นแบบ

3.1.3 นิยามของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Achieve Organizational Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

3.1.3.1 ผู้นำและผู้ตาม (Leaders – Followers) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นแบบสองทาง ไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตามก็สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังนั้นผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

3.1.3.2 การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำในการสื่อสารความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีการจูงใจเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.1.3.3 วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ที่ผู้นำจะต้องกำหนดขึ้นจากการมีส่วนร่วม มีทิศทางและมีความท้าทาย นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

3.1.3.4 การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีอิทธิพลและการกำหนดวัตถุประสงค์องค์กรใด ๆ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ให้ก้าวทันต่อสังคมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.1.3.5 คน (People) ในการทำงานนั้นผู้นำและผู้ตามจะเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นอีกหลายคนหลายกลุ่ม จึงจะต้องแสดงภาวะผู้นำและช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จด้วย

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการตั้งใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเจริญเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีการจัดเจน แต่ก็ยังมีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนสามารถที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

การวิเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจในทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ดีขึ้น โดยเฉพาะการจำแนกระดับการวิเคราะห์ออกเป็นสามระดับ คือ การวิเคราะห์ระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ ซึ่งการวิเคราะห์ระดับตัวบุคคล (Individual Level of Analysis) จะเน้นการวิเคราะห์ที่ตัวผู้นำเองและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่เป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ลักษณะนี้บางครั้งเรียกว่าการวิเคราะห์กระบวนการระหว่างบุคคล (Dyadic Process) เป็นการศึกษาถึงวิธีการ (How) ที่ผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลต่อกันและวิธีการที่จะพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำ (Individual as Leaders) การวิเคราะห์ระดับกลุ่ม (Group Level of Analysis) จะเน้นการวิเคราะห์ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกลุ่มผู้ตาม บางครั้งเรียกว่าเป็นการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Process) ที่มุ่งเน้นจะศึกษาถึงวิธีการ (How) ที่ผู้นำจะส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิภาพของกลุ่มและเน้นภาวะผู้นำของทีมงาน (Team Leadership) การวิเคราะห์ระดับองค์การ (Organizational Level of Analysis) เน้นภาพโดยรวมขององค์การ บางครั้งเรียกว่าการวิเคราะห์กระบวนการองค์การ (Organizational Process) เน้น

การศึกษาวิธีการ (How) ที่ผู้บริหารสามารถจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเน้นภาวะผู้นำองค์กร (Organizational Leadership)

การวิเคราะห์ทั้งสามระดับมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและกันในทางบวก หากผลการปฏิบัติงานในมิติใดสูงก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในมิติอื่นสูงตามไปด้วย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์กรทั้งหมดไม่อาจสรุปได้อย่างชัดเจนนักว่าเกิดจากผลรวมของรายบุคคลหรือรายกลุ่มที่มีในองค์กร เนื่องจากอาจเกิดจากการส่งผลของปัจจัยอื่นด้วย

ทฤษฎีภาวะผู้นำจึงเป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยศึกษาเพื่ออธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อจะทำได้ทำให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำจำแนกออกเป็น 4 กระบวนทัศน์หลัก คือ

1. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory Paradigm) กระบวนทัศน์ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930 - 1949 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มติดตัวมาแต่กำเนิด (Born, not Made) งานวิจัยส่วนใหญ่ได้มุ่งเน้นตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตามหรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา แม้แต่ในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารก็มักมีการกำหนดคุณลักษณะต่าง ๆ ไว้และจะเลือกสรรเฉพาะผู้ที่มีคุณลักษณะตามที่กำหนด

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Trait of Effective Leaders) เนื่องจากไม่มีชุดของคุณลักษณะใดที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มนักวิจัย ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลในที่นี้จึงเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันเท่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลในที่ที่แตกต่างกันก็อาจมีคุณลักษณะแตกต่างกันและหากใครที่ขาดคุณลักษณะบางประการ ไปก็ไม่ได้หมายความว่า บุคคลนั้นจะไม่ใช่ผู้นำที่มีประสิทธิผล หากบุคคลนั้นมีคุณลักษณะอื่นทดแทนหรือสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่ยังขาดอยู่นั้นให้มีขึ้นมาได้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 ชอบนำคนอื่น (Dominance)

1.2 มีพลังตื่นตัว มุ่งความสำเร็จ (High Energy)

1.3 มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) ในความคิด การตัดสินใจและความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้รู้ทุกอย่าง (Know it Alls) หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ (Always Right)

1.4 มีความเชื่อในอำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ต่อสู้กับปัญหาฟันฝ่าอุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพแห่งตน ไม่ใช่ผู้หวังพึ่งโชคชะตาหรือการพึ่งพา

- 1.5 มีอารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้และเป็นไปในทางบวก
- 1.6 มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้
- 1.7 มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

1.8 มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

1.9 ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล สภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสารและวิธีการจูงใจ

นอกจากความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลแล้ว กระบวนการทัศนคติภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นยังเชื่อว่าทัศนคติและมโนทัศน์แห่งตน (Attitudes and Self-concept) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อคน สิ่งของหรือเรื่องราว การมีทัศนคติในทางบวกจะส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่จะแสดงออกมาในทางบวกด้วย สำหรับมโนทัศน์แห่งตน (Self-concept) เป็นทัศนคติทางบวกหรือทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองมักมีศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy) และมักมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ด้วย ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการให้มีการพัฒนาทัศนคติและมโนทัศน์แห่งตนในทางบวกอยู่เสมอ เช่น

1. พยายามให้มีและให้คงทัศนคติทางบวกหรือในทางดีที่ไวอยู่เสมอ
2. ตระหนักเสมอว่ามีประโยชน์เพียงเล็กน้อยที่จะได้รับจากการมีทัศนคติทางลบ ความกังวลหรือความกลัวความล้มเหลวจะไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ
3. บ่มเพาะการคิดในทางที่ดี (Cultivate Optimistic Thoughts) เพราะมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าร่างกายและจิตใจจะตอบสนองต่อการคิดในทางที่ดี ถ้าพบว่ากำลังบ่นหรือมีทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ขอให้หยุดและเปลี่ยนเป็นทัศนคติในทางบวกทันที
4. หลีกเลียงจากบุคคลที่มีลักษณะทางลบ โดยเฉพาะเมื่อทำให้รู้สึกที่กำลังทำให้เรามีทัศนคติทางลบต่อตนเอง
5. กำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จ (Set and Achieve Goals) จะช่วยเพิ่มมโนทัศน์แห่งตนและมองตนเองอย่างประสบความสำเร็จ
6. มองที่ความสำเร็จของตนเอง อย่างมปลักกับสิ่งที่ทำแล้วล้มเหลว เพราะทุกคนต่างมีข้อผิดพลาด จงนำมาเป็นบทเรียนไม่ใช่นำมาลงโทษตนเอง

7. ยอมรับคำชื่นชม (Accept Compliments) จะช่วยสร้างมโนทัศน์แห่งตนได้ดี อย่าดูถูกตนเองหรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น จงทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดีกว่าไม่ทำอะไรเพราะติดอยู่แต่การที่คิดว่าอย่างไรก็ไม่สามารถเป็นคนเก่งที่สุดได้

8. พัฒนาทัศนคติให้เป็นตัวของตัวเอง ไม่ลอกเลียนทัศนคติของบุคคลอื่น

9. จงเป็นแบบอย่างของผู้มีบทบาทในทางบวก เพราะมีทัศนคติในทางบวกและจะส่งผลกระทบต่อประพฤติกฎปฏิบัติในทางบวกเช่นกัน

10. เมื่อรู้สึกแย่จากการผิดพลาดหรือล้มเหลว ไม่ย่อท้อและจงช่วยเหลือบุคคลอื่นที่แย่ยิ่งกว่าจะทำให้รู้สึกดีขึ้นและจะเกิดความตระหนักว่ายังเป็นผู้ให้ก็จะยังเป็นผู้รับ (The More You Give, The More You Get)

นอกจากคุณลักษณะ ทัศนคติและมโนทัศน์แห่งตนแล้ว นักวิชาการยุคนี้ยังเชื่อว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical Behavior) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งในชีวิตการทำงาน บุคคลจะเผชิญกับสถานการณ์ที่จะเจอทางเลือกเชิงจริยธรรมว่าถูกหรือผิดอยู่เสมอ ซึ่งก็มีข้อเสนอแนะเพื่อให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้องดังนี้

1. ขีดในกฎทองคำ (Golden Rule) ว่าอย่าทำกับคนอื่นในสิ่งที่ตนเองไม่อยากจะให้คนอื่นทำกับตนเอง
2. ตั้งคำถามในสิ่งที่ทำว่ามันเป็นความจริงหรือไม่ มันยุติธรรมสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้องหรือไม่ มันจะทำให้เกิดสิ่งที่ดีหรือมีตรรกภาพที่ดีขึ้นหรือไม่และมันจะให้ประโยชน์ต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องหรือไม่
3. กำเนียงถึงสถานการณ์แบบชนะ – ชนะสำหรับผู้ที่ได้รับผลจากการตัดสินใจโดยทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จากผลการตัดสินใจและท่านเองรู้สึกภาคภูมิใจที่จะแจ้งข่าวผลการตัดสินใจนั้นต่อผู้อื่น

## 2. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory Paradigm)

ในปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากกระบวนทัศน์ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ไปเป็นกระบวนทัศน์ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แต่ในที่สุดก็พบว่าไม่มีแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ อย่างไรก็ตามแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในช่วงเวลานั้นหมายถึง การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรม (ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ) ที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยมีพัฒนาการของทฤษฎีในกลุ่มนี้ดังนี้

2.1 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership Style) การศึกษาโดยเลวิน และคณะ (Lewin et. Al.) ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยมและแบบภาวะผู้นำเชิงประชาธิปไตยนิยม (Autocratic Leadership Style and Democratic Leadership Style)

2.2 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Leadership Style) ศึกษาโดยอัสยทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert) แล้วจำแนกแบบภาวะผู้นำเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งผู้ปฏิบัติงาน (Job – Centered Leadership Style and Employee – Centered Leadership Style)

2.3 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University leadership style) ศึกษาภายใต้การนำของสโตกคิล (Stogdill) และ โดยการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบเป็นแบบมุ่งงานและมุ่งผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ศัพท์ว่า Initiating Structure Behavior and Consideration Behavior แต่เนื่องจากผู้นำมักมีพฤติกรรมบางอย่างสูงและบางอย่างต่ำ จึงได้มีการพัฒนาพฤติกรรมสองแบบนั้นเป็นแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ มุ่งงานสูงแต่ผู้ปฏิบัติงานต่ำ มุ่งงานสูงและมุ่งผู้ปฏิบัติงานสูง มุ่งงานต่ำและผู้ปฏิบัติงานต่ำ มุ่งงานสูงแต่ผู้ปฏิบัติงานต่ำ

2.4 คาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ศึกษาโดยเบลค และ โมตัน (Blake & Mouton) ซึ่งมีแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอไอโอและมิชิแกนเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยระยะแรกจำแนกเป็นสองแบบคือ มุ่งผลผลิตและแบบมุ่งคน (Concern for Production and Concern for People) และจากการใช้แบบสอบถามที่มี 9 มาตรา จึงสามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำได้มากถึง 81 แบบ แต่ก็จำแนกได้ 5 แบบหลักดังนี้ คือ

2.4.1 แบบมุ่งทั้งผลผลิตและมุ่งคนในระดับต่ำ เรียกว่า Impoverished Leader

2.4.2 แบบมุ่งผลผลิตสูงแต่มุ่งคนต่ำ เรียกว่า Authority – Compliance Leader

2.4.3 แบบมุ่งคนสูงแต่มุ่งผลผลิตต่ำ เรียกว่า Country Club Leader

2.4.4 แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับปานกลาง เรียกว่า Middle of Road Leader

2.4.5 แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับสูง เรียกว่า Team Leader

ในบรรดาแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบถือว่าเป็นแบบที่ 5 คือ แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับสูง ดูเหมือนจะเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ซึ่งเบลค และ โมตัน (Blake & Mouton) เองก็ได้เสนอให้เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป (Universal Theory) มีการฝึกอบรมหรือ

พัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมขึ้น (Participative Leadership Style) อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยคัดค้านและยังไม่ยอมรับว่าแบบภาวะผู้นำนี้เป็นแบบที่ดีที่สุดที่สามารถจะนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีประเด็นเชิงวิพากษ์ว่า พฤติกรรมการมุ่งผลผลิตและการมุ่งคนในแต่ละวัฒนธรรมอาจมีความไม่เหมือนกัน จึงอาจมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และอีกประเด็นหนึ่งคือ ยากที่จะหาผู้นำที่มีพฤติกรรมสูงทั้งการมุ่งผลผลิตและมุ่งทั้งคน หากจะให้เป็นไปได้คงมีแต่การหาผู้นำร่วม (Co-leader) ซึ่งหากผู้นำมีแบบภาวะผู้นำมุ่งผลผลิต ก็หาผู้นำร่วมที่มีแบบมุ่งคนเป็นต้น ซึ่งจากข้อคัดค้านและข้อวิพากษ์ต่าง ๆ ดังกล่าว ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้เชิงพฤติกรรมสู่กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต่อมา

### 3. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory Paradigm)

เนื่องจากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรมในระยะที่ผ่านมามุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์เพื่อให้เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป (Universal Theories) แต่ในช่วงทศวรรษ 1960 ต่างพบว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (No One Best Leadership Style) นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำหรือผู้ตามหรือสภาพแวดล้อม โดยตั้งคำถามว่าคุณลักษณะใดหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่กำหนด การวิจัยในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Situational Factor) เช่น ลักษณะงานที่ทำสภาพแวดล้อมภายนอกและคุณลักษณะของผู้ตาม โดยมีตัวแบบ (Model) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Model) เป็นตัวแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยฟีลเดอร์ (Fiedler) ในปี 1951 ซึ่งเชื่อว่าแบบภาวะผู้นำมีสองแบบคือ แบบมุ่งคนและแบบมุ่งงาน ถ้าสถานการณ์ (คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ลักษณะงานมีความชัดเจนและอำนาจหน้าที่มีสูง) สามารถปรับตัวได้กับแบบภาวะผู้นำมุ่งคนแล้วจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานได้สูงสุด แต่หากไม่ลงตัวกันได้ก็จะทำให้ไม่มีประสิทธิผล ซึ่งในการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์นี้ ฟีลเดอร์ (Fiedler) ได้ให้ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสถานการณ์ (Situation) มากกว่าที่จะให้เปลี่ยนแปลงที่แบบภาวะผู้นำ เช่น ปรับสภาพความสัมพันธ์ส่วนบุคคลให้ดีขึ้น กำหนดลักษณะงานให้ชัดเจนขึ้นและเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้มากขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มีนักวิจัยหลายท่านให้ทัศนะในทางตรงกันข้ามว่า น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในแบบภาวะผู้นำมากกว่าจะเปลี่ยนแปลงที่สถานการณ์

3.2 ตัวแบบภาวะผู้นำบนเส้นต่อเนื่อง (Leadership Continuum Model) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยคินนิน โบน และสมิดต์ (Tannenbaum & Schmidt) ในช่วงทศวรรษ 1950 กำหนดแบบภาวะผู้นำบนเส้นต่อเนื่องสองแบบจากแบบภาวะผู้นำมุ่งบังคับบัญชา (Boss Centered) ตู่มุ่งปฏิบัติงาน (Subordinate Centered) โดยระหว่างสองแบบหลักนี้จะประกอบด้วย 7 แบบย่อย ซึ่งจำแนกตามวิธีการและบุคคลที่ทำการตัดสินใจ ดังนั้น การที่จะพิจารณาว่าผู้นำมีแบบภาวะผู้นำแบบใด ผู้ตามมีความชอบในภาวะผู้นำแบบใด หรือสถานการณ์มีสภาพเป็นอย่างไร พิจารณาได้จากแบบภาวะผู้นำ 7 แบบย่อยนั้น

3.3 ตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดหมาย (Path – Goal Model) พัฒนาขึ้นโดย Robert House ตีพิมพ์ในปี 1971 ซึ่งได้กำหนดแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ แบบชี้แนะ (Directive) แบบสนับสนุน (Supportive) แบบมีส่วนร่วม (Participative) และแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented) ซึ่งการจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ด้าน คือ ด้านผู้ปฏิบัติงานว่ามีบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถและความต้องการเป็นอย่างไรและด้านสภาพแวดล้อมว่ามีลักษณะงาน ทีมงานและระบบอำนาจแบบทางการขององค์การเป็นอย่างไร

3.4 ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสสถาน (Normative Leadership Model) พัฒนาขึ้นโดยปรูม และเยตตัน (Vroom & Yetton) ในปี 1973 เป็นตัวแบบที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการที่จะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจแบบไหนใน 5 รูปแบบ เริ่มจากรูปแบบเชิงอำนาจนิยมสูงสุดที่มีการตัดสินใจด้วยตนเองไปถึงรูปแบบเชิงประชาธิปไตยโดยชาวสุดที่มีการตัดสินใจแบบเป็นทีม โดยมีข้อคำถามที่สำคัญ 8 ข้อคำถาม คือ ระดับคุณภาพที่ต้องการจากการตัดสินใจ ระดับความมีพันธะผูกพันที่ต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน ระดับความมากน้อยของสารสนเทศที่ผู้นำมีอยู่ ระดับความชัดเจนของปัญหา ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจากการมีพันธะผูกพัน รับความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ระดับความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานและระดับความมากน้อยของสารสนเทศที่ผู้ปฏิบัติงานมี

3.5 ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Model) พัฒนาขึ้นโดย เฮอร์เซ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) ในปี 1977 จำแนกแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ แบบกำกับ (Telling) แบบขายความคิด (Selling) แบบมีส่วนร่วม (Participating) และแบบมอบอำนาจ (Delegating) และการที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เรื่องระดับความมีวุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเต็มใจ ความมีพันธะผูกพันและแรงจูงใจที่ทำงาน



#### 4. กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory Paradigm)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล เช่น นักวิจัยพยายามที่จะศึกษาว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จของกลุ่มและองค์กรในระดับสูง หรือศึกษาถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม หรือศึกษาว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำอาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำในกระบวนทัศน์นี้ที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอารมณี ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งสามทฤษฎีนี้มีคำอธิบายร่วมกันหลายประเด็น จนนักวิชาการบางท่านใช้คำทั้งสามคำนี้ในความหมายเดียวกันหรือทดแทนกันได้ แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านได้พยายามแยกแยะชี้ให้เห็นประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอารมณี (Charismatic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและขอตกลงเบื้องต้นหลักของสมาชิกในองค์กร และการสร้างความมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤติโดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ กล้าเสี่ยง มีพลังตื่นตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำ แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์ มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์แม้อยู่ในสภาวะเปลี่ยนแปลง ให้อำนาจผู้อื่น และประชาชนสัมพันธ์ตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีข้อเตือนใจว่า การแสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้มีลักษณะเป็นคาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งให้เป็นไปในทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์ผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม (Socialized Charismatic) ไม่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ (Personalized Charismatic)

4.2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้คือการมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรซึ่งจากคำอธิบายดังกล่าว นักวิชาการบางท่านได้กล่าว

ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจังและภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีไปก้าวหนึ่ง เพราะเน้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจังและภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีในบางกรณีก็เกินไป เพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน นอกจากนั้น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้กับบุคคลในทุก ระดับขององค์กร แต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีอาจมีได้จำกัด เพราะส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นใน สถานการณ์ที่วิกฤติ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น เป็นตัวการ เปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีวิสัยทัศน์และแนวโน้มที่จะทำให้บรรลุผล กล่าวถึงแต่ด้วยการ ไตร่ตรอง สามารถสร้างค่านิยมหลักเพื่อชี้นำพฤติกรรมแห่งตน มีปฏิภาณไหวพริบ เคารพใน ความสามารถของบุคคลอื่นยึดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

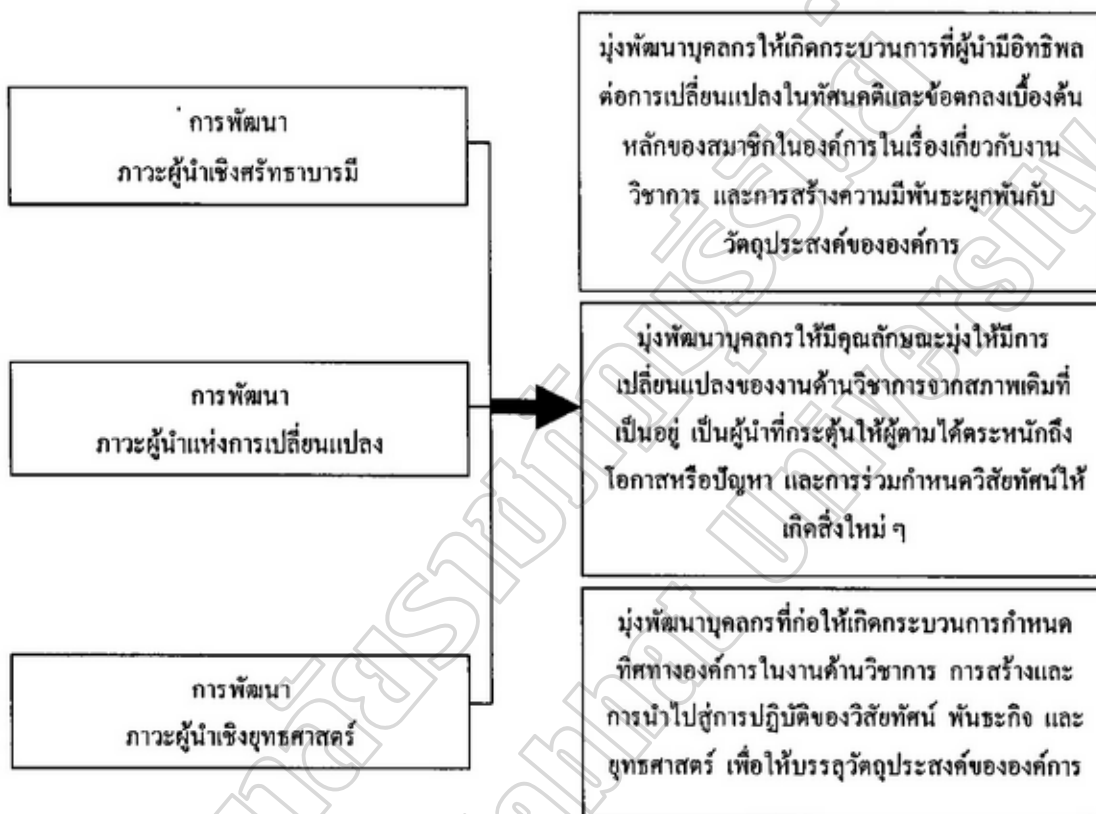
4.3 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง กระบวนการ กำหนดทิศทางองค์กร การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ไม่ใช่จะต้องอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตาม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กร ในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น

จากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่พยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นมีการ เปลี่ยนแปลงในแนวคิดมาตลอด จากยุคของความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในช่วง ทศวรรษ 1930 – 1940 มาสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ 1940 เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงทศวรรษ 1960 และท้ายสุดได้เข้าสู่ยุค ความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการทั้งในเรื่องของคุณลักษณะ พฤติกรรมและตาม สถานการณ์ ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา กล่าวได้ว่าปัจจุบันกำลังอยู่ในอิทธิพลของความ เชื่อในทฤษฎีเชิงบูรณาการ ทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในแง่การประยุกต์ใช้และจากพัฒนาการของ ทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว วิโรจน์ สารรัตนะ (2551 : 10-13) เห็นว่าในกรณีของ การพัฒนา โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้น ควรจำกัดขอบเขตของการพัฒนาภาวะผู้นำ (ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำทางด้านใด เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม) ตาม กระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพครอบคลุมตามความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำตั้งแต่ยุคแรกเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันที่เน้น ความมีวิสัยทัศน์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และ การใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จากการพัฒนาให้บุคลากรมีทั้งภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ

ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) และหากต้องการพัฒนาบุคลากรให้เกิดภาวะผู้นำในเรื่องใด เช่น กรณีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) นักพัฒนาบุคลากรจะต้องบูรณาการศาสตร์สองส่วนนี้เข้าด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ + วิชาการ = ผู้นำทางวิชาการ

จากหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังนี้น่ามากล่าวข้างต้นและแนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำในปัจจุบันที่ควรเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลทั้งต่อการศึกษาวิจัยและต่อการนำไปประยุกต์ใช้และจากทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ ที่ว่าหากต้องการพัฒนาบุคลากรให้เกิดภาวะผู้นำในเรื่องใด เช่น กรณีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) นักพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงการนำศาสตร์ทั้งสองส่วน คือ ภาวะผู้นำ + วิชาการ มาประยุกต์ใช้ประกอบกันด้วย จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในหัวข้อ “ทฤษฎีภาวะผู้นำ” เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อ “บทสังเคราะห์โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา” ในภายหลังต่อไป ดังภาพประกอบ 2.5

กรอบแนวคิดจากทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อประยุกต์ใช้ในการวิจัยพัฒนาโปรแกรม  
พัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดจากทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อประยุกต์ใช้ในการวิจัยพัฒนา โปรแกรม  
พัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

ที่มา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 13)

### 3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะกล่าวถึงนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานในทัศนะของนักวิชาการหลายท่าน เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในตอนท้าย โดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของ 3 องค์ประกอบ เป็นกรอบในการสังเคราะห์ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้พื้นฐาน 2) องค์ประกอบด้านบทบาท และ 3) องค์ประกอบด้านทักษะ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการบริหารคนให้ทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุ ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนและยังได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ

1. การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการให้เป็นรูปธรรม

3. การสร้างสิ่งจูงใจและใช้ระบบการให้รางวัลแก่นักเรียนและครูที่มีการปฏิบัติงาน

สอดคล้อง

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนหลัง

ภาวะผู้นำทางวิชาการควรจะให้มีความสำคัญในเรื่องหลักสูตรและการสอน ในการบริหารงานด้านการศึกษาได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติโดย คำนี้ถึง

1. จำนวนของเนื้อหา

2. การจัดเนื้อหา

3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา

4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา

5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้

6. การบ้านหรืองานบ้านที่มอบหมาย

7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร

8. คุณภาพของจุดประสงค์

ด้านบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การให้คำนิยามพันธกิจของโรงเรียน ควรจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ครู นักเรียนและผู้ปกครอง โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกิจและความคาดหวังของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนต่อไป

2. การจัดการหลักสูตรและการสอน จะต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยการให้คำปรึกษา การนิเทศในชั้นเรียน มีการกำกับติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียน การจัดหาและสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ในการเรียนการสอนตลอดจนการจัดหาและสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลสถิติมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วย

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางบวกในการเรียนรู้ ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้โดยการสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียน การตั้งความคาดหวังต่อโรงเรียนไว้สูง และการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนนั่นเอง

4. การสังเกตและการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการสร้างโอกาสปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพ จะช่วยให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต

5. การประเมินโปรแกรมการเรียนการสอน เช่น การริเริ่มและช่วยเหลือในการวางแผน การออกแบบ การใช้ การวิเคราะห์และการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหลักสูตร ด้านทักษะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ

1. ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน
2. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
3. สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ
5. สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน
6. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. นิเทศและกำกับในการเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการพัฒนาตนเพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำและนำวัตถุประสงค์ของการสอนไปใช้
2. ต้องสามารถทำงานวิชาการกับครูได้
3. ต้องสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้
4. สื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังที่สูงแก่ครู
6. พัฒนาการเป็นผู้นำครู
7. ต้องคงสภาพเจตคติเชิงบวก

สำหรับในทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อนักเรียนและโรงเรียน ว่า

1. ต้องสามารถมองเห็นและระบุได้อย่างชัดเจนว่าตนเองต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไร ซึ่งการมองเห็นนี้จะมุ่งไปที่ตัวเด็กและความต้องการของเด็ก
2. สามารถถ่ายโยงจากสิ่งที่มองเห็นนั้นมากำหนดเป็นเป้าหมายของโรงเรียนได้ และคาดหวังให้ครูนักเรียนและบุคลากรอื่น ๆ เข้าใจเป้าหมายตรงกัน
3. สามารถทำให้โรงเรียนเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. เข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดความจำเป็น

โดยมีองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการเพื่อพัฒนา นักเรียน โรงเรียนและวิชาชีพ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
7. การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู
9. การส่งเสริมในการพัฒนาวิชาชีพ
10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. การจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

และกำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการเพื่อพัฒนานักเรียน โรงเรียนและวิชาชีพ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาแบะของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียน

6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการ ไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมิน โครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยคิดหลังที่สุดในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. ในการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ในการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมเชาว์ปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครู ไร่อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัย
13. ร่วมกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำไขปัญหาด้าน
14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำไขในการแก้ไข

#### ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับ โครงการของสถานศึกษา
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ดังนี้

1. มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ
  2. ใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ
  3. มีความรู้ในการที่จะคัดเลือกและให้คำแนะนำแก่ครู
  4. ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า
  5. มีการติดตามและประเมินผลประเมินผล โครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- ลักษณะที่สำคัญของครู ใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. เน้นงานวิชาการ
2. จัดให้มีการนิเทศด้านการเรียนการสอน
3. มีการติดตามประเมินผลการทำงานของครู
4. สนับสนุนการพัฒนาครู
5. สร้างทีมงานที่ดีและกระตุ้นให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
6. มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้ ดังนี้



1. มีใจมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิสัยทัศน์ของการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
2. มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน
3. เปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการณ์สอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาสให้ครูด้วยกันจะช่วยให้รู้ว่าครูที่ดีควรจะมีบทบาทวิชาการหรือการสอนอย่างไรและจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความประทับใจต่อการที่มีผู้สังเกตการณ์สอนวิธีการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
4. สร้างความคาดหวังไว้ให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนได้ มิใช่ลดแค่การบริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เวลาในการเยี่ยมชมชั้นเรียนมากเท่าไร ก็จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้นและครูมาอบรมให้นักเรียนทำหรือจากการทำข้อทดสอบของนักเรียน
5. สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน วิธีการที่จะรู้ว่าครูสามารถนำบันทึกการสอนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรนั้น ก็ด้วยการสังเกตการณ์ปฏิบัติของครูในชั้นเรียน แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสังเกตการณ์สอนของครูได้ก็อาจจะดูได้จากโครงการเรียนของนักเรียน จากการทำบ้านที่ครูมอบให้นักเรียนทำหรือจากการทำข้อสอบของนักเรียน
6. สื่อสารให้ครูเข้าใจว่าเวลาของผู้บริหารนั้นมีค่า ดังนั้นการประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น
7. ใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพบปะสังสรรค์กับคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนพบว่าเวลาโรงเรียนเลิกแล้วหรือเวลาช่วงเช้าก่อนครูเข้าห้องเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการพบปะสังสรรค์กับครู
8. ฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะการรู้จักเลือกเพื่อนที่จะไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร แต่ควรเลือกใช้เป็นบางครั้งบางคราวด้วยการพิจารณาอย่างสุ่มรอบคอบ
9. ควรใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จควรจะทำควบคู่กันกับผลงานของวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและมโนทัศน์ทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือได้เป็นอย่างดี

10. ควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การบริหารเวลาและการเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ก็นับเป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการต้องอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ การตัดสินใจ ยุทธวิธีและเทคนิคเพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นเพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการสอน วิธีการเรียนรู้ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นการสร้างโอกาสให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอีกด้วย ควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียน ในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้ วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

1. การจัดกรอบแนวคิดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. การให้คำปรึกษาและการประเมินการเรียนการสอน
4. การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร
5. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การใช้เวลาในการเรียนการสอน
7. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ
8. การบำรุงรักษา
9. การจัดตั้งจุดใจให้ครูผู้สอน
10. การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ และ
11. การจัดตั้งจุดใจให้นักเรียน (จินตนา ศรีสารคาม, 2554 : 41-46)

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 14) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานวิชาการมีขอบข่าย ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. การสอนและการจัดการเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองต่อหลักสูตร
4. งานสื่อการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
5. งานวัดผลและประเมินผล
6. งานการนิเทศการศึกษาและพัฒนาอาชีพเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้

บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานที่สำคัญของโรงเรียนก็คืองานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินการผิดพลาดก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่และถ้าโรงเรียนใดประสบความสำเร็จในการดำเนินการทางวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรได้รับการยกย่อง

ประเวศ วะสี (2543 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า จะต้องเป็นคนฉลาด เห็นแก่ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีใจฝักใฝ่ทางด้านวิชาการ เป็นผู้ทรงปัญญาและตั้งอยู่ในความถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554 : 27) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) โดยเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

กิตติมา ปรีดีติลล (2545 : 39) ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า บทบาทของการเป็นผู้นำของผู้บริหารว่าได้ถูกพัฒนาเมื่อหลายปีที่ผ่านมาซึ่งในสมัยนั้นจะพูดถึงบทบาทของผู้บริหารในเรื่องเดิม เช่น เรื่องของบุคลากร นักเรียน โรงเรียนกับชุมชน การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การเงินและการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ โดยโยงสู่บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการแบบต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม แต่ปัจจุบันนี้ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเพิ่มการฝึกฝนในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leader) ด้วย แต่เมื่อเร็ว ๆ นี้ มีผลการวิจัยจากการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนในรัฐอิสลินอยมากกว่า 500 คน พบว่าผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในสมัยนี้ ควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการสอนหรือผู้นำทางวิชาการด้วย โดยมีความเข้าใจและสามารถดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

เช่น การประเมินผลการทำงานของครู การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู การเน้นความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง การจัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน การดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ การพัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน การจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี และการเข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

ธีระ รุณเจริญ (2546 : 58) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีคุณสมบัติด้านกระบวนการและด้านปัจจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะตามการเปลี่ยนแปลงการบริหารตามการปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดย

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานทางวิชาการ
5. มีแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลาและผู้บริหารศึกษามีคุณธรรม

จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับ

อบายมุข สิ่งเสพติด

4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับศรัทธาและยอมรับด้านคุณธรรมจริยธรรมจากนักเรียนเพื่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้คุณธรรมในการบริหารจัดการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดมาตลอด กล่าวได้ว่าปัจจุบันกำลังอยู่ในอิทธิพลของความเชื่อในทฤษฎีเชิงบูรณาการ ทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในแง่การประยุกต์ใช้ และจากพัฒนา การของทฤษฎีภาวะผู้นำ ในกรณีของการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทาง

การศึกษานั้น ควรจำกัดขอบเขตของการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามกระบวนการที่สัมฤทธิ์ผลของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลครอบคลุมตามความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำตั้งแต่ยุคแรกเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ที่เน้นความมีวิสัยทัศน์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ โดยอาศัยทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรมและการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จากการพัฒนาให้บุคลากรมีทั้งภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) และหากต้องการพัฒนาบุคลากรให้เกิดภาวะผู้นำในเรื่องใด เช่น กรณีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) นักพัฒนาบุคลากรจะต้องบูรณาการศาสตร์สองส่วนนี้เข้าด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ + วิชาการ = ผู้นำทางวิชาการ

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าวมาข้างต้น และแนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำในปัจจุบันที่ควรเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาวิจัยและต่อการนำไปประยุกต์ใช้และจากทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ ที่กล่าวว่าหากต้องการพัฒนาบุคลากรให้เกิดภาวะผู้นำในเรื่องใด เช่น กรณีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) นักพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงการนำศาสตร์ทั้งสองส่วน คือ ภาวะผู้นำ + วิชาการ มาประยุกต์ใช้ประกอบกันด้วย จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในหัวข้อ “ทฤษฎีภาวะผู้นำ” เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในประเด็นการนำทีมในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ดังนั้นการสร้างผู้นำทุกระดับในการขับเคลื่อนนโยบายจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะองค์ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้นำทางวิชาการซึ่งต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีมาประกอบในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

#### 4. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยครั้งที่สาม เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ดี เก่งและมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข คุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวดที่ 7 มาตรา 52-57 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเข้มแข็ง ครูต้องมีพลังอำนาจในการทำงาน ครูต้องได้รับการ

สนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้สามารถจัดการเรียนรู้และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้งของผู้เรียนและของสถานศึกษา

ปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและมีการประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กรและชุมชน และในการอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น นักวิชาการบางท่านชี้ว่าถ้าจะให้เห็นภาพชัดขึ้นอาจอธิบายในลักษณะตรงข้ามกัน คือ การขาดพลังอำนาจ (De - Powering) ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกขาดพลังอำนาจไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และมักจะถูกควบคุมโดยคนอื่นหรือขึ้นกับสถานการณ์นั้น ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจมีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า สามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถตัดสินใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

ดังนั้น ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมโครงการ เพื่อเป็นพลังผลักดันศักยภาพที่อยู่ในบุคคลให้เอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมโครงการผู้วิจัยได้นำเสนอพอสังเขป ดังนี้

#### 4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

##### 4.1.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นคำที่มีความหมาย 2 นัย คือ นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการ ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ นัยที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลังอำนาจซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมีหรือการกระทำร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

ปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและมีการประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กรและชุมชนและในการอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น นักวิชาการบางท่านชี้ว่าถ้าจะให้เห็นภาพชัดขึ้นอาจอธิบายในลักษณะ

ตรงข้ามกัน คือ การขาดพลังอำนาจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกขาดพลังอำนาจไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และมักจะถูกควบคุมโดยคนอื่นหรือขึ้นกับสถานการณ์นั้น ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจมีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า สามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถตัดสินใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ความหมายในแง่ของการให้พลังอำนาจจากผู้บริหารแก่ผู้ปฏิบัติ และความหมายในแง่ของกระบวนการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปความหมายในแง่ของกระบวนการ ในความหมายอันแสดงถึงการส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้บุคคลเกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองตอบความต้องการหรือแก้ปัญหาของตนเองและใช้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งวิธีการจัดการเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูล แหล่งสนับสนุนและทรัพยากร

#### 4.1.2 เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

ในโรงเรียนถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการจัดการศึกษาแก่สังคม โดยการประชุมความร่วมมือกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งคุณภาพนั้นเกิดจากทุกอย่างที่มีอยู่ในองค์กรหลอมรวมกันหรือบูรณาการกันทั้งจากผู้บริหารที่มีคุณภาพและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร (Total Involvement) ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม คุณภาพองค์กรที่เกิดขึ้นจึงมีความเป็นองค์กรรวมทั้งองค์กร ไม่สามารถแยกส่วนได้ ซึ่งคุณภาพของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็ไม่สามารถบอกได้ว่าเกิดจากฝ่ายใดเป็นการเฉพาะ

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทางความคิดและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุดเพื่อเป็นสะพานเชื่อม โยงความรู้ ความคิดให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ของชุมชนและสังคม ดังนั้น ครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องพัฒนาเองเพื่อปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่วนตัวครูได้ก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ จากภารกิจในงานการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรจึงมีเป้าหมาย ดังนี้

4.1.2.1 ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา

4.1.2.2 ปลุกจิตสำนึกการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน

4.1.2.3 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิด ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

4.1.2.4 สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน

4.1.2.5 เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจบุคลากรในทีมงานในองค์กร

4.1.2.6 กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ

4.1.2.7 ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรต่อการทำงาน

4.1.2.8 กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้นสร้างผลงานการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี มีประโยชน์และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังอำนาจต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิด พลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ การทำให้ครู ได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดการพัฒนาเจตคติ ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและแสดงออกซึ่งศักยภาพของคนในการทำงานด้วยความอิสระ มีความ พึงพอใจ มีความมั่นใจ ภูมิใจเพื่อบรรลุสู่ผลการทำงานที่มีคุณภาพรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าแก่ ตนเองและองค์กร

4.1.3 เงื่อนไขของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ปัจจัยพื้นฐาน หลักการ ดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูนั้น มีความเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขบางประการเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น ปัจจัยพื้นฐานของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ รวมทั้งหลักการดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ ครู ที่จะต้องคำนึงถึงและผู้วิจัยจะนำมากล่าวถึงเพื่อประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการโปรแกรม การพัฒนางานวิชาการ ดังนี้

4.1.3.1 เงื่อนไขของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

กีฟสัน (Gibson. 1991 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ. 2551 : 20) ได้เสนอถึง เงื่อนไขสำคัญของการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ดังนี้

1. สามารถอธิบายได้ทั้งในลักษณะของกระบวนการ หรือในลักษณะของ ผลลัพธ์อย่างชัด และสะท้อนในลักษณะของคุณภาพ



2. เป็นแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงได้ (Transactional Concept) ไม่ใช่เพียงแต่เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับบุคคลเท่านั้นแต่ต้องมีการผสมผสาน ต้องมีการแบ่งปันทรัพยากร และการร่วมแรงร่วมใจ ต้องนำไปสู่ความเข้มแข็ง ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีระบบ (System Approach) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. มุ่งแก้ปัญหามากกว่าหาปัญหา จึงเป็นการเสริมแรงในทางบวก

4. เป็นแนวคิดที่มีการเคลื่อนไหวและอาจใช้อธิบายถึงแนวคิดความเป็นประชาธิปไตยและเป็นกระบวนการตัดสินใจทางสังคม

5. มีลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผล มุ่งพัฒนาพลังอำนาจเพิ่มขึ้น

6. เป็นการพัฒนาความรู้สึกที่เป็นไปได้ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องต้องใช้เวลาและพัฒนาให้เกิดทักษะการมีส่วนร่วมซึ่งอธิบายได้เป็น 4 ระยะ คือ

6.1 ระยะเริ่มต้น (Entry Phase) การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมระดับบุคคล

6.2 ระยะต่อเนื่อง (Advance Phase) เป็นช่วงของการร่วมแรงร่วมใจและร่วมกันแก้ปัญหา

6.3 ระยะของการประสานความร่วมมือ (Incorporation Phase) เป็นช่วงของการดำเนินกิจกรรมเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาส่วนบุคคล องค์กร ผู้นำและการพัฒนาทักษะเพื่อความอยู่รอด

6.4 ระยะของการสร้างพันธสัญญาหรือความยึดมั่นผูกพัน (Commitment Phase) เป็นช่วงของการผสมผสานระหว่างบุคคลเข้ากับโครงสร้าง

4.1.3.2 ปัจจัยพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน  
ปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนและบุคลากรเมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งองค์กร ได้แก่

1) โครงสร้าง วัฒนธรรมและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีสภาพที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

2) บุคลากรขององค์กรต้องคำนึงถึงองค์รวมของบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจให้ประสานสัมพันธ์กับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความรู้ ประสบการณ์ อำนาจหน้าที่ของคน ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จะแสดงออก 3 ประการ ดังนี้

2.1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร

2.2) เต็มใจใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน

2.3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Want to Do) ทั้งนี้ การที่บุคคลจะผูกพันต่อกลุ่มองค์กรหรือชุมชนนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย เช่น การให้เกียรติ การยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) การตระหนักต่อองค์การ

3) การสนับสนุนช่วยเหลือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน บุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือทั้งจากฝ่ายบริหาร จากองค์การทางสังคมและที่สำคัญบุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม (Group Learning Process) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน บุคลากรต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ครูและบุคลากรควรมีเวลาสำหรับการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันร่วมกันสร้างเสริมและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำในการทำงาน มีการประสานความร่วมมือ (Collaborative)

5) บทบาท อำนาจ หน้าที่ ครูและบุคลากรต้องทำงานด้วยความยืดหยุ่น ทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่ ทั้งให้การศึกษา เผยแพร่วิทยาการ ให้คำปรึกษาแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ ติดต่ोजेरจา ประนีประนอม การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์กรได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจ

6) ผู้บริหารต้องเปิดเผยและจริงใจ

กล่าวโดยสรุปปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ โครงสร้าง วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร บุคลากร การสนับสนุนช่วยเหลือความ สัมพันธ์ของบุคลากร บทบาท อำนาจ หน้าที่และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์และพิจารณาให้รอบด้านถึงผลในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และเนื่องจากสภาพการณ์สิ่งแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต่าง ๆ จึงมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพการณ์เช่นกัน จึงต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการเสริม สร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้นไม่ใช่สิ่งที่สามารถทำได้อย่างง่ายดาย หากแต่ยังมีอุปสรรคและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อหากการบริหารจัดการด้วยประสิทธิภาพและการวางแผนที่รัดกุม

4.1.3.3 หลักการดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เซอร์จิโอเวนิ (Sergiovanni, 1991 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 20) เสนอแนะหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้ประสบผลสำเร็จไว้ ดังนี้

- 1) ให้นักศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ช่วยขจัดปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไป

ได้ ซึ่งการที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึกด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งทีกระทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบสำนึกในหน้าที่ และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่นและสิ่งอื่นรอบด้าน

จากผลการศึกษาของ รีซูก (Reizug, 1994 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 23) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้เปลี่ยนแปลงวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติตาม เป็นการจัดสภาพที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติให้การสนับสนุนและนำความคิดเห็นของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง ดังนั้น วิธีการที่นำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่

1. การสนับสนุน (Support) ทรัพยากรและสิ่งจำเป็นในการทำงาน สนับสนุนให้มีสิทธิออกเสียงแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ ขณะที่ผู้บริหารต้องรับฟังและเคารพความคิดเห็นนั้น ๆ สนับสนุนความเชื่อมั่นตนเองของครู ให้กำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคท่าความหวังให้เป็นจริง ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น
2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ให้ความสำคัญในทุกสิ่งรอบด้านที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้ครูได้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ กระตุ้นให้ครูใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักวิชา เป็นจุดเริ่มของการพัฒนางานพัฒนาตนเอง ให้ครูมีทางเลือกในการทำงาน ผู้บริหารต้องใส่ใจกับอำนาจความสัมพันธ์ที่มีเท่าเทียมกันในหมู่บุคลากร
3. การนำไปสู่การปฏิบัติจริง (Possibility) ให้ครูได้ปฏิบัติตามความคิดหรือทำตามความคิดของครูให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ พัฒนาครูให้ก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ได้แก่ ความพร้อมของบุคลากรและโรงเรียนทั้งในด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ ความสามารถ โครงสร้างองค์การ ทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุน มีการดำเนินงานที่ถูกต้องตามแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการสร้างแรงจูงใจ และมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจตามหลักการดำเนินการของเซอร์จิโอเวนนี (Sergiovanni, 1991 ; อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : 20) เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้เหมาะสมกับโปรแกรม และจากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

ที่มีเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ มีหลักการพัฒนามีเป้าหมายต่อเนื่องและเป็นระบบอันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร โดยการให้เขามีเสรีที่คิดจะทำและแสดงความคิดวิพากษ์วิจารณ์ ดังนั้นผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะทำให้ผู้ร่วมโครงการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานวิชาชีพและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่พึงไว้ 3 องค์ประกอบหลัก คือ การมีความรู้พื้นฐาน ที่ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานด้านวิชาการและขอบข่ายภาระงานวิชาการ ทฤษฎีและแนว นโยบาย การพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา ลักษณะของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ การบริหาร หลักสูตร และการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนางานวิชาการ การมีความตระหนักในบทบาทของผู้ร่วมโครงการ ในการแสดงออกที่เหมาะสมในการนำ มุ่งการอำนวยความสะดวก การจงใจ การติดต่อสื่อสาร การเป็น ศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศ มุ่งการนิเทศ กำกับ ติดตามผล การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศทาง วิชาการภายในสถานศึกษาและการประชาสัมพันธ์ผลงานวิชาการต่อภายนอก การตัดสินใจร่วม เพื่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาและการแสวงหาทรัพยากรมาเพื่อพัฒนางานวิชาการใน สถานศึกษา และการมีทักษะ คือ ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนางานวิชาการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปเป็น เงื่อนไขสำคัญใน โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

### **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคนทั้งด้านคุณธรรม และความรู้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการและ ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ คู่คุณธรรม มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” จึงมีนโยบายในการดำเนินการ โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาทุกระดับการศึกษา ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรอาชีวศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างหลักสูตรรายวิชาเฉพาะหลักการเศรษฐกิจพอเพียงทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเป็นการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาไว้เป็น

ดังนี้ “สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหลักในการจัดการอาชีวศึกษาและ  
 ฝึกอบรมวิชาชีพให้ประชาชนอย่างทั่วถึง ตลอดชีวิต มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและจัดการองค์  
 ความรู้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ  
 และสังคมของประเทศ” โดยได้น้อมนำกระแสพระราชดำรัสมาสู่การปฏิบัติและดำเนินการให้  
 สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจ  
 พอเพียง ให้ประชาชนนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ปลูกฝังปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการ  
 ดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้นำหลักปรัชญาไปใช้ในสถานศึกษาต่าง ๆ นั้น ใช้วิธี  
 “เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา” ตามหลักการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเมื่อการดำเนินการ  
 ดังกล่าวลงไปสู่สถานศึกษาที่สำคัญที่สุดควรต้องเข้าใจเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อน  
 โดยเข้าใจว่าแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นเป็นแนวคิดที่สามารถเริ่มต้นและปลูกฝังได้  
 โดยผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยได้มีนโยบายขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ  
 พอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร  
 ทางการศึกษาและนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
 และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการ  
 บริหารจัดการ การเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความ  
 ตระหนักและฝังรากลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไป ดังนั้น ในประเด็นการศึกษานี้  
 ผู้วิจัยจะได้ศึกษาในหัวข้อดังต่อไปนี้ ได้แก่ หลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การขับเคลื่อน  
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ  
 พอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นองค์ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การ  
 เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาดังต่อไปนี้

### 1. หลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว  
 ทรงมีพระราชดำรัสแนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี  
 ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไขเพื่อให้หลุดพ้น  
 และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง  
 ต่าง ๆ ของสังคม ดังที่อภิชาติ ปันรเสน (2549 : 5-7) ได้ัญเชิญพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระ  
 พระเจ้าอยู่หัวฯ ที่พระราชทานแก่นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม  
 พ.ศ. 2517 ความว่า

“...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกิน พอใช้ ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้น โดยลำดับต่อไป...”

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2541 พระราชทานพระบรมราโชวาทเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในสภาวะที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ความว่า

“...เราควรจะปฏิบัติให้พอมีพอกิน พอมีพอกินก็แปลว่าเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง ถ้าแต่ละคนพอมีพอกินก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอมีพอกินก็ยิ่งดี...”

“...ให้พอเพียงนี้ก็หมายความว่า มีกินมีอยู่ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอมีบางอย่างอาจจะดูฟุ้งเฟ้อ แต่ถ้าทำให้มีความสุขถ้าทำได้ก็สมควรที่จะทำสมควรที่จะปฏิบัติ อันนี้ก็ความหมายอีกอย่างของเศรษฐกิจพอเพียงหรือระบบพอเพียง คนเราถ้าพอใจความต้องการ ก็มี ความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข พอเพียงนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ต้องให้พอประมาณตามอัตภาพ พูดจาก็พอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง...”

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2543 ทรงมีพระราชดำรัสพระราชทาน เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต ในเรื่องคำแปลว่า Sufficiency Economy หมายความว่า ประหยัดแต่ไม่ขี้เหนียว ทำอะไรด้วยความอะลุ่มอล่วยกัน ทำอะไรด้วยเหตุและผลจะเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแล้วทุกคนมีความสุขแต่ว่าพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียงนี้เป็นสิ่งที่ปฏิบัติยากที่สุด

จากการศึกษาพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงได้ว่า เป็นเศรษฐกิจที่ยึดทางสายกลาง ไม่ยึดคิดในวัตถุนิยม อยู่กันตามฐานะ ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตที่สามารถคุ้มครองตัวเองได้ มีความพอเพียงกับตนเอง อยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน ต้องสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือ ให้ตนเองสามารถอยู่ได้อย่างพอกินพอใช้ การดำเนินชีวิตที่ประกอบด้วยความพอเพียงหรือความพอประมาณ ไม่ฟุ้งเฟ้อแต่ไม่จำเป็นต้องกระเบียดกระเสียจนเกิดความเดือดร้อน ที่สำคัญที่สุดต้องมีเหตุผลในพุทธธรรมหรือจริยธรรม ไม่โลภจนเกินไป ชื่อสัตย์สุจริตและไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซึ่งเป็นการสร้างสมดุลในชีวิตและการพัฒนาประเทศ

### 1.1 ความหมายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชน ในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหาร ประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุค โลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ จะต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกันในตัวที่ตีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้อง เสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุก ระดับให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิต ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจาก โลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พลชนิกรชาวไทย ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบกับการ วางแผน การตัดสินใจ และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ กว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สุรีพร เอี้ยวถาวร. 2550 : 7)

สุเมธ ตันติเวชกุล (2541 : 3) ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถของชุมชนเมือง ประเทศหรือภูมิภาคหนึ่ง ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิด เพื่อเลี้ยงสังคมนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่เรา ไม่ได้เป็นเจ้าของ

เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคลนั้น คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่ เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามอัตภาพและไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม

มีอิสรภาพเสรีภาพ ไม่พันธนาการอยู่กับสิ่งใด หลักการพึ่งตนเองซึ่งอาจจำแนกโดยยึดหลักสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่คนที่มีจิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเองและชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทร ประนีประนอม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

2. ด้านสังคม ชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแกร่ง เป็นอิสระ

3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาด พร้อมทั้งหาทางเพิ่มมูลค่า โดยให้ยึดอยู่บนหลักการของความยั่งยืน

4. ด้านเทคโนโลยี จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี จึงต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้านและเลือกใช้ที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมและควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาของเราเอง

5. ด้านเศรษฐกิจ เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้และไม่มีการมุ่งที่จะลดรายจ่ายในเวลาเช่นนี้จะต้องปรับทิศทางใหม่ คือ จะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญและยึดหลักพออยู่พอใช้

อภิชัย พันธเสน (2549 : 11-15) ได้กล่าวถึงวิถีชีวิตและเศรษฐกิจทางสายกลางไว้ ดังนี้ พอเพียง คือ การบริโภคและการผลิตอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณและเหตุผล ไม่จัดสนแต่ไม่ฟุ่มเฟือย

สมดุล คือ การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีความสมดุลระหว่างโลกาภิวัตน์ (Globalization) กับอภีวัตน์ท้องถิ่น (Localization) มีความสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจกับการเงินและภาคคนกับสังคม มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โครงสร้างการผลิตที่สมดุลมีการผลิตหลากหลาย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ยั่งยืน คือ พอเพียงอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี ระบบเศรษฐกิจกับสังคมมีความยืดหยุ่นที่สามารถก้าวทันและพร้อมรับต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดจนปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก การบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถป้องกันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ (ปรียานุช พิบูลสราวุธ, 2549 ก : 5)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550 : 11) และ สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ (2551 : 6) ได้กล่าวถึงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่า ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขของความรอบรู้และคุณธรรม ดังนี้



1. ความพอประมาณ
2. ความมีเหตุผล
3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว

จากความหมายที่นักวิชาการ วิเคราะห์ ดีความและได้ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปสาระสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงได้ว่า เป็นการเน้นให้คนไทยดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความสามัคคี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและที่สำคัญคือแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้กับคนไทยในยามที่ประเทศมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ คนไทยควรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้สามารถพึ่งตนเองได้มีความพอเพียงสมดุลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พื้นฐานจิตใจ มีคุณธรรม เยาวชนเป็นบุคคลอีกกลุ่มที่ควรได้รับความรู้เศรษฐกิจพอเพียง ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติในการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย อุ่มชูตัวเอง ให้มีความพอเพียงได้ รู้จักถ่อมตน ไม่พุ่มพวย อยู่อย่างประมาณตน ใช้จ่ายไม่เกินรายรับ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ซึ่งทั้ง 3 หลักการดังกล่าวจำเป็นจะต้องปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขของความรอบรู้และคุณธรรมเสมอ ถ้าไม่ปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขทั้ง 2 ข้อ ก็ไม่ถือว่าเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

### 1.1.1 ความพอประมาณ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของความพอประมาณ ไว้ดังต่อไปนี้ ความพอประมาณ (Moderation) หมายถึง ความพอดี (Dynamic Optimum) ที่ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไปในมิติต่าง ๆ ของการกระทำ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมเศรษฐกิจ เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ เพื่อนำไปสู่ความสมดุลและความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับ

ศิวิทย์ เมษินทรีย์ (2549 : 3-4) กล่าวว่า ความพอประมาณ หมายถึง การทำให้ประชาชนเดินสายกลาง มีความพอดี ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น ไม่ใช้จ่ายเกินที่ยั่งยืนหรือลงทุนที่เกินกำลัง ถ้าศักยภาพของตัวเองสามารถไปสู่โลกได้แล้วก็ไป ถ้ายังไม่อาจจะอยู่ระดับภูมิภาคก็ไป ถ้ายังไม่อาจจะอยู่ระดับภูมิภาคก็อยู่ในระดับนั้นก่อน อย่างนี้เรียกว่าความพอประมาณ

ฉัตรพงษ์ ทองภักดี (2550 : 8) ได้อธิบายว่า พอประมาณ หมายถึง รายจ่ายสมดุลกับรายรับ ซึ่งควรพิจารณาทั้งด้านรายรับและรายจ่ายโดยทั่วไปจะพบว่า การดูแลด้านรายจ่ายจะสามารถควบคุมได้ง่ายกว่าการเพิ่มรายรับ รวมถึงมีความเสี่ยงน้อยกว่า เพราะสามารถจะพิจารณาด้วยตนเองได้ว่ารายจ่ายใดสามารถลดได้ โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2550 : 11) ได้ให้ความหมายของความพอประมาณไว้ว่าความพอประมาณ หมายถึง ความเหมาะสมของการดำเนินงานทั้งในแง่ของขนาดที่ไม่เล็กเกินไปหรือใหญ่จนเกินตัวแต่เป็นไปตามอัตราและสภาพแวดล้อม และในแง่ของจังหวะเวลาที่ไม่เร็วเกินไปหรือไม่ช้าจนเกินไป แต่รู้จักทำเป็นขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าโดยที่ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน

สมบัติ กุสุมาวดี (2550 : 7-9) กล่าวว่า ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ไม่สุดโต่งเกินไป ขณะเดียวกันความพอดีนั้นก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณจากพระราชดำรัสด้านความประหยัดประมาณ รู้ว่าสิ่งใดควรจ่ายออกไปและสิ่งใดควรรักษาไว้โดยใช้การประมาณ ทั้งประมาณตนและประมาณสถานการณ์ ประมาณตนให้รู้ว่าตนเองต้องการอะไร มีความจำเป็นสำหรับตนมากแค่ไหนและในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ต้องทำอะไรถึงจะพอเพียงกับตนเอง ซึ่งการประมาณตนเองและสถานการณ์ เพื่อวิเคราะห์ว่าความพอดีของตนนั้นที่ว่าไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป อยู่ในระดับใดหลายครั้งจากกระแสพระราชดำรัส กล่าวถึงสถานการณ์รอบด้านในสังคม เพราะฉะนั้นถ้าหากถามว่าความพอประมาณคือพอประมาณขนาดไหน ก็ต้องใช้การประมาณปัจจัยต่าง ๆ รอบด้าน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุผล ให้ทราบถึง “ความพอประมาณ” ในระดับ “พอประมาณ” นั้น ๆ

เสรี พงศ์พิศ (2550 : 13) กล่าวว่า ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี พองาม เป็นความถูกต้อง คิงาม เป็นทางสายกลาง เป็นคุณธรรม เป็นอะไรที่วัดได้ด้วย “ใจ” ยิ่งใจสะอาดบริสุทธิ์เพียงใด ก็ยิ่งมองเห็นความถูกต้องคิงามได้ชัดเจนมากขึ้นเพียงนั้น สามารถขังวัดความพอดีพอประมาณได้คิงามเพียงนั้น รู้จักแยกแยะระหว่างความจำเป็นกับความต้องการ ความจริงกับความเท็จ ความถูกต้องกับความผิด ความดีกับความเลว

สรุปได้ว่า ความพอประมาณ หมายถึง ความเหมาะสม พอเหมาะ พอดี ไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

### 1.1.2 ความมีเหตุผล

ความมีเหตุผล (Reasonableness) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอประมาณในมิติต่าง ๆ นั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ (Expected Results) อย่างรอบคอบ

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2549 : 5) กล่าวถึงการใช้ความรู้และเหตุผลในการตัดสินใจ สิ่งที่สำคัญคือ ความรอบคอบ รู้จักปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมภายนอก เพราะเราอยู่ในระบบเปิดบางคนยังเข้าใจว่าเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระบบปิด ความจริงแล้วพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมอง

ทุกอย่างแบบพลวัต ประเด็นคือ ในพลวัตการเปลี่ยนแปลงเราจะปรับวิธีการทำงานของภาครัฐ  
ยุทธศาสตร์การแข่งขันของภาคเอกชน ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์  
ได้อย่างไร

คุณเดือน พันธมนาวิน และดวงเดือน พันธมนาวิน (2550 : 2-3) ได้อธิบายว่า  
ความมีเหตุผล หมายถึง การที่บุคคลได้พิจารณาอย่างรอบคอบด้วยวิธีต่าง ๆ ในการที่จะยอมเชื่อถือ  
ข้อสนเทศใดเป็นความจริงเกี่ยวกับสาเหตุและผลที่จะนำไปสู่ความพอเพียง

ณัฐพงศ์ ทองภักดี (2550 : 9) ได้อธิบายว่า ความมีเหตุผล หมายถึง  
มีความรอบคอบในการใช้จ่าย ไม่ใช้จ่ายเกินอัตรภาพ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า ไม่เป็นผู้บริโภคนิยม

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2550 : 12) ได้ให้ความหมายของความมีเหตุผลไว้ว่า ความมี  
เหตุผล หมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความดีถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ  
คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม  
เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข โดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

สมบัติ กุสุมาวาลี (2550 : 10) ได้อธิบายว่า ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจ  
เกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่  
เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักประมาณ  
คนและประมาณสถานการณ์ ประการสำคัญคือต้องพิจารณาอย่างมีเหตุมีผล โดยใช้ความเป็นกลาง  
เที่ยงตรง ปราศจากอคติ เพราะการวิเคราะห์ วิจัยใด ๆ ที่ได้ชื่อว่ามีเหตุมีผลแล้วนั้น สำคัญอย่าง  
ยิ่งต้องใช้ความเป็นกลาง ความไม่มีอคติ แล้วจะสามารถพิจารณาเหตุผลได้รอบด้านและมีการ  
ตัดสินใจอย่างรอบคอบที่สุด ความมีเหตุมีผล ความเป็นกลาง การปราศจากอคตินั้น จะเกิดขึ้นได้ก็  
ต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดีคอยถ่วงน้ำหนัก ไม่ให้เอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งยังเป็นการเตรียมความ  
พร้อมถึงความเสี่ยงที่จะมีขึ้น

เสรี พงศ์พิศ (2550 : 14) กล่าวว่า ความมีเหตุผล หมายถึง รู้จักคิด มีข้อมูล มีหลักวิชา  
มีแบบแผน มีขั้นตอน รู้จักทำจากเล็กไปหาใหญ่ รู้จักใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสาน กับความรู้  
สากลวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น  
จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะ  
เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

### 1.1.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพอสมควร (Self - Immunity) เป็นการเตรียมตัวพร้อมรับ  
ผลกระทำที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เนื่องจาก เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา

ที่มองโลกเชิงระบบที่มีลักษณะพลวัตคงได้กล่าวแล้วข้างต้น การกระทำที่จะสามารถเรียกได้ว่าพอเพียง (Systematic and Dynamic Optimum) นั้น จึงมิใช่แค่จะคำนึงถึงเหตุการณ์และผลในปัจจุบันเท่านั้น แต่จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ (Scenario) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลภายใต้ข้อจำกัดของความรู้ที่มีอยู่ (Bounded Rationality) และสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้พอเพียงที่จะสามารถพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ระดับของความพอประมาณต้องครอบคลุมมิติการจัดการความเสี่ยง (Risk Management) เชิงพลวัต (Dynamic) จึงจะนับได้ว่าเป็นระดับพอเพียงที่สมบูรณ์

ศุวิทย์ เมษินทรีย์ (2549 : 5-6) กล่าวว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในระดับครอบครัวจะทำได้ อย่างไรให้ครอบครัวอยู่กันอย่างแนบแน่นในระดับชุมชน ภายในชุมชนและระหว่างชุมชนจะอยู่กันอย่างสมานฉันท์ได้อย่างไร ในภาคเอกชน จะสร้างขีดความสามารถพร้อม ๆ กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างพลังในการแข่งขันได้อย่างไร

คุณเดือน พันธุนาวิน และดวงเดือน พันธุนาวิน (2550 : 4) ได้อธิบายการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง ความสามารถที่จะปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับผลกระทบทั้งดีและไม่ดีในอนาคตทั้งใกล้และไกล ตลอดจนมีความคิดและวิจารณญาณในการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธการชักจูงหรือการบีบบังคับการฝ่ายต่าง ๆ

ฉัฐพงศ์ ทองภักดี (2550 : 9) ได้อธิบายว่าการมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การมีเงินออม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพราะจะทำให้มีผู้ช่วยเหลือยามยาก รวมทั้งการดูแลสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บ

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ไว้ว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การจัดองค์ประกอบของการดำเนินงาน ให้มีสภาพพร้อมรองรับต่อผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในได้เป็นอย่างดี

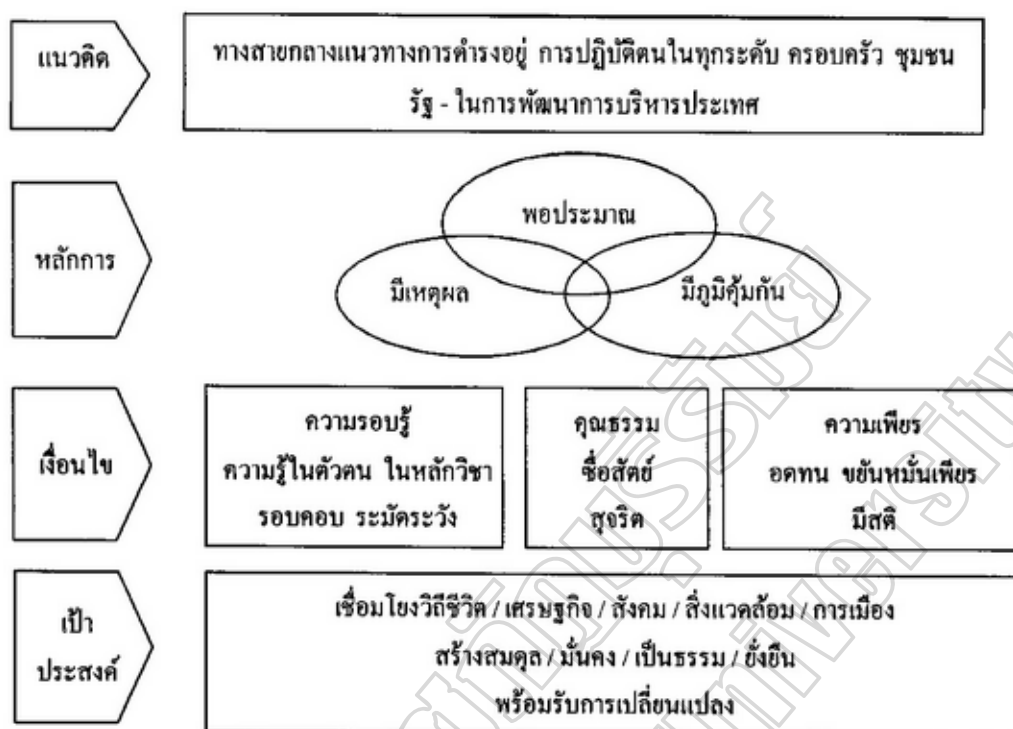
สมบัติ กุสุมาวลี (2550 : 11) ได้อธิบายว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เราจะเห็นถึงการคล้องเกี่ยวกันอยู่ของทั้งสามห่วง กล่าวคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลก็เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างให้เกิดภูมิคุ้มกัน ในขณะที่เดียวกัน การมีภูมิคุ้มกันที่ดีก็เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้พอประมาณ สามารถประมาณได้อย่างเหมาะสม เพราะไม่ประมาณ มีการเตรียมพร้อม ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่นเดียวกับการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อย่างเช่น ความมีสติรู้และความสงบภายในใจอยู่เสมอ ทำให้เกิดพุทธิปัญญา วิจารณญาณในการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อตัดสินใจระดับความพอเพียงได้ หลายครั้งที่พระบาท

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ พระราชดำรัสถึงความสามัคคี ให้ยึดเหนี่ยวไว้ในยามสังคมมีความเปลี่ยนแปลง ความสามัคคีก็คือภูมิคุ้มกันหนึ่งที่ช่วยให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เสรี พงศ์พิศ (2550 : 14) กล่าวว่า ภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง มีระบบชีวิตที่ดี ระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจที่ดีที่มีพลัง ไม่ใช่โครงการที่ทำแบบแยกส่วน แต่เป็นโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นระบบที่ยึดโยงเกี่ยวกลั่นกัน ก่อให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน

สรุปได้ว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำรงชีวิตของบุคคล ไปจนถึงแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรทุกระดับ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ คือ การยึดทางสายกลางซึ่งประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างระบบภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดีต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง สำหรับการสร้างภูมิคุ้มกันนั้นต้องอาศัยความรู้ และรอบคอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ดังสามารถนำเสนอในภาพประกอบ 2.6



ภาพประกอบ 2.6 สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ทิมา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 23)

## 1.2 หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบและคุณธรรม ประกอบกับการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำ ซึ่งมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2548 : 5-9)

1.2.1 กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

1.2.2 คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

1.2.3 คำนียาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อม ๆ กัน

ดังนี้

1.2.3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

1.2.3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

1.2.3.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

1.2.4 เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

1.2.4.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

1.2.4.2 เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

1.2.5 แนวทางปฏิบัติ / ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

จากความหมายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางการปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำรงชีวิตของบุคคล ไปจนถึงแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรทุกระดับ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญคือการยึดทางสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง สำหรับการสร้างภูมิคุ้มกันนั้นต้องอาศัยความรู้และรอบคอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม

## 2. การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

การจัดการศึกษาหลังจากการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เช่น การปฏิรูปด้านการบริหารจัดการด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านกระบวนการจัดการ

เรียน การสอนหรือด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัดประการหนึ่งก็คือ การ บังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้ กำหนดขอบเขตของการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เน้นให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ในทางการศึกษา ระบบการศึกษาแนวทางการจัดการ ศึกษาการบริหารและจัดการด้านการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรด้านการศึกษาการจัดการ ศึกษาให้มีผลอยู่ในเกณฑ์ของมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

การศึกษาคือเครื่องมือของการพัฒนา ดังนั้นเมื่อการพัฒนาประเทศกำหนดทิศทางไปสู่ สังคมแห่งความพอเพียง ระบบการศึกษาจึงต้องนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการ จัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การจัดการศึกษาบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งปลูกฝังจิต สำนึกพอเพียงให้เกิดขึ้นในเด็ก เยาวชน สอนให้นักเรียน นักศึกษาตระหนักถึงความพอประมาณใน การดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ฝึกให้มีการมองไป ข้างหน้าและเตรียมตัวให้พร้อมรับต่อความผันผวนของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน รวมถึงการ หมั่นแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ ฝึกฝนตนเองให้มีความรอบคอบและ ระมัดระวังโดยใช้สติปัญญาในการทำงานและดำเนินชีวิต ที่สำคัญแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงยังเน้น ให้นักเรียนนักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น แบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต

การบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพ ภูมิสังคมที่แตกต่างกันของอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งตามสาขาวิชา ได้แก่ (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีวศึกษา. 2552 : 21 - 26)

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม / บริหารธุรกิจ
3. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
4. ประเภทวิชาประมง
5. ประเภทวิชาคหกรรม
6. ประเภทวิชาศิลปกรรม
7. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
8. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
9. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



โดยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงคือการปลูกฝังให้  
ผู้เรียนรู้จักการใช้ชีวิตที่เพียงพอ เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อเพื่อ  
เพื่อแม่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยมและความเป็น  
ไทย

การจัดการศึกษานบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 2 ส่วน คือ (ปริญญษ  
พิบูลสราวุธ, 2550 : 14 - 17)

1. การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (Situation Analysis)

1.2 การกำหนดแผนการปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ (Plan)

1.3 การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ (Do)

1.4 การนิเทศ ติดตามและประเมินผล (Check)

1.5 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Act)

2. การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดให้จัดการเรียนการสอนรายวิชาเศรษฐกิจพอเพียง 3000 - 1306 ซึ่ง  
เป็นรายวิชาเลือกเสรี ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2.2 การบูรณาการเนื้อหาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชาต่าง ๆ

2.3 การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง  
หลักสูตรในรายวิชาที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน  
เช่น กิจกรรมองค์การวิชาชีพ กิจกรรมชมรมวิชาชีพและกิจกรรมชมรมตามความสมัครใจ

เนื่องจากการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะอาชีพให้  
กับผู้เรียน การจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นที่การบูรณาการสู่การปฏิบัติเป็นจิตพิสัยในแต่ละรายวิชาที่มีการบูร  
ณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วนของกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ต่อยอดจากการเรียนรู้ในชั้น  
เรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรมุ่งเน้นการจัดการที่สอดคล้องกับหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง คือ

1. พอประมาณกับศักยภาพของผู้เรียน พอประมาณกับภูมิสังคมของโรงเรียนและชุมชน  
ที่ตั้ง ฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นอย่างมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันในด้านต่าง ๆ โดยการดำเนินกิจการต้อง  
นำไปสู่ความยั่งยืนของผล

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความรู้อย่างรอบคอบระมัดระวัง ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น  
มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อดทนมีความพากเพียร

มีวินัย มีสัมมาคารวะ รู้จักทำประโยชน์ให้กับสังคม ร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสืบสานวัฒนธรรมไทย

ตัวอย่างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดอย่างสมดุลและยั่งยืนใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านวัฒนธรรม ได้แก่

1. กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
  - 1.1 กิจกรรมการออม
  - 1.2 กิจกรรมหารายได้ระหว่างเรียน
2. กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านสังคม
  - 2.1 กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสังคม
  - 2.2 กิจกรรมอาสาชื้อบริการ
3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
  - 3.1 กิจกรรมแปรรูปขยะเป็นทุน
  - 3.2 กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
4. กิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านวัฒนธรรม
  - 4.1 กิจกรรมชมรมรักษาวินัยวัฒนธรรมท้องถิ่น
  - 4.2 กิจกรรมแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือของการพัฒนา ดังนั้นเมื่อการพัฒนาประเทศกำหนดทิศทางไปสู่สังคมแห่งความพอเพียง ระบบการศึกษาจึงต้องนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การจัดการศึกษาบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกพอเพียงให้เกิดขึ้นในเด็ก เยาวชน สอนให้นักเรียน นักศึกษาตระหนักถึงความพอประมาณในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ฝึกให้มีการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับความผันผวนของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน รวมถึงการหมั่นแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ ฝึกฝนตนเองให้มีความรอบคอบและระมัดระวังโดยใช้สติปัญญาในการทำงานและดำเนินชีวิต ที่สำคัญแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงยังเน้นให้นักเรียน นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น แบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพภูมิสังคมที่แตกต่างกัน โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะได้อำนาจเป็นองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติตนในโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ต่อไป

### 3. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษา. 2552 : 23 - 30) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.1 วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

#### 3.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามุ่งพัฒนาสถานศึกษาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลสู่การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

#### 3.3 เป้าหมาย

ระยะที่ 1 ปี 2550 กำหนดให้สถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่น้อยกว่า 25 แห่ง

ระยะที่ 2 ปี 2551 - 2552 พัฒนาเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกอาชีวศึกษาจังหวัด 415 แห่ง

ระยะที่ 3 ปี 2553 - 2554 พัฒนาให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้ครบทุกแห่ง

#### 3.4 ยุทธศาสตร์และแนวทางการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

##### แนวทางการขับเคลื่อน

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยแนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษา

1.2 จัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน โดยสอดคล้องทั้งในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามลำดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ระดับบุคคลและครอบครัว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ นำไปขยายผลสู่ครอบครัวและชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

#### แนวทางการขับเคลื่อน

2.1 อบรมสัมมนาผู้บริหารการศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 อบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการสู่การบริหารจัดการและการเรียนการสอน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายผลและการพัฒนาเครือข่าย

#### แนวทางการขับเคลื่อน

3.1 ให้สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดที่เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย 1 : 10 แห่ง ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการสู่การบริหาร การจัดการและการเรียนการสอน

3.2 จัดให้มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนการประสานการดำเนินงานของเครือข่าย

3.3 จัดทำระบบสารสนเทศและเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

#### แนวทางการขับเคลื่อน

4.1 เผยแพร่การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษาโดยจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่สนใจ

4.2 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผล

#### แนวทางการขับเคลื่อน

5.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลในระดับสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ระดับภาคหรือระดับจังหวัดและระดับสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ติดตามประเมินผลและรายงานผล

5.2 กำหนดรูปแบบแนวทาง เครื่องมือและคู่มือในการติดตามและ ประเมินผล

5.3 ดำเนินการติดตามประเมินผลและรายงานผล

จากการศึกษายุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาบุคลากร การขยายผลและการพัฒนาเครือข่าย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการพัฒนากระบวนการติดตาม และประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาวชิชาชีพบุคลากรทาง การศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในลำดับต่อไป

#### 4. การจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหลักที่ได้ลงนามความร่วมมือ (MOU) กับกระทรวงศึกษาธิการ ในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ในระยะที่ 3 (พ.ศ. 2553 – 2554) กำหนดให้มีสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัด กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการทุกจังหวัด จำนวน 335 แห่ง สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้ทุกสถานศึกษาดำเนินการขับเคลื่อน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการการเรียนการสอนตามนโยบาย ปรับวิธีเรียน เปลี่ยน วิธีสอน ปฏิรูปวิธีสอบ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่ เกษตรกรและผู้สนใจ มีการจัดการองค์ความรู้ที่สามารถเผยแพร่สู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมีสถานศึกษาทุกประเภทในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ จำนวน 415 แห่ง ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน การศึกษาและแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

#### 4.1 การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการศึกษาคควรมุ่งที่ตัวครูก่อน เพราะครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังสิ่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน ดังที่ ปรียานุช พิบูลสรารุช (2550 : 37) กล่าวว่าควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างดั่งแก่ก่อน ครูก็จะได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กได้ ครูจะสอนให้เด็กรู้จักพอ ครูจะต้องรู้จักพอก่อน โดยอยู่อย่างพอเพียงและเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็ก มีสติในการเลือกรับข้อมูลต่าง ๆ รู้จักเลือกรับและรู้จักต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ หมั่นศึกษาเพิ่มพูนความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนไม่ก้าวกระโดด ในการเลือกรับข้อมูลนั้นต้องรู้จักพิจารณาและรู้จักแก้ไขปัญหอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ประเมินความรู้และสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสภาพและผลจากการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและระมัดระวัง

การทำให้เด็กรู้จักความพอเพียง ปลูกฝัง อบรม บ่มเพาะให้เด็กมีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยสอดแทรกปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสอนให้เด็กรู้จักการใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ รู้จักอยู่ร่วมกับผู้อื่น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมและค่านิยมความเป็นไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รู้ว่าตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของโลก การกระทำของตนย่อมมีผลและเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมในโลกที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ครูจะต้องรู้จักบูรณาการการเรียนการสอนให้เด็กและเยาวชนเห็นถึงความเชื่อมโยงในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ ครูต้องใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ เริ่มต้นและปลูกฝังโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น กิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การกำจัดการขยะในการสำรวจทรัพยากรของชุมชน เป็นต้น

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาสรุปสาระสำคัญได้ว่า ครูต้องเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อน ต้องรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจปัญหาที่เกิดจากความไม่พอเพียง โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหานั้นพื้นฐานของความรู้และคุณธรรม ด้านคุณธรรมควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นในใจเด็กก่อน ครูต้องคิดหาวิธีที่จะสอดแทรกกิจกรรมการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในวิถีคิดและวิชาการต่าง ๆ จัดกิจกรรมกลุ่มให้นักเรียนได้ร่วมคิด ร่วมทำ รู้จักแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของเด็ก กิจกรรมทั้งหมดเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดแทรกเข้าไปในกระบวนการเรียนรู้สอนให้เด็กพึ่งตนเองให้ได้ก่อน จนสามารถเป็นที่พึ่งของคนอื่นในสังคมได้ต่อไป

#### 4.2 แนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ

พระราชทานให้คนไทยใช้เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดสมดุลในชีวิต ครอบครัว โรงเรียน ประเทศ โดยตั้งสมมติฐานที่ว่าทุกสิ่งอนิจจัง ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงมาจากภายนอกกับภายในประเทศ นอกโรงเรียนกับในโรงเรียน นอกครอบครัวและในครอบครัว ดังที่เกษม วัฒนชัย (2549 : 27) กล่าวว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบ 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ผลกระทบทางวัตถุอาจจะหมายถึงทางเศรษฐกิจทางการเงิน ผลกระทบทางสังคม ให้นึกถึงความเข้มแข็งของโรงเรียนที่ไม่มีเด็กติดสารเสพติดเลย หมายถึง โรงเรียนที่มีคุณภาพ สังคมของโรงเรียนเข้มแข็งหรือพูดถึงครอบครัวครูที่ไม่มีหนี้ ก็หมายถึงว่าสังคมครอบครัวเข้มแข็ง ส่วนผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจนก็คือเรื่องความสะอาด ความมีวินัยและผลกระทบทางวัฒนธรรมคือวัฒนธรรมจากนอกประเทศที่เข้ามาทำลายวัฒนธรรมไทย จึงต้องรักษาวัฒนธรรมของเราให้เข้มแข็ง

สุชาติ นันทะไชย (2548 : 46 - 51) กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ การจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการพัฒนาคนไทยให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และสร้างจิตสำนึกที่มั่นคง เข้มแข็ง เป็นหลักการดำเนินชีวิตที่ก่อปรด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเองโดยใช้ความรู้คู่คุณธรรม เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตและสังคมในทุกระดับที่สมดุลพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี กระบวนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นการเริ่มต้นวางรากฐานและเตรียมความพร้อม ในการเรียนรู้ที่จะก้าวไปสู่การดำรงและพัฒนาชีวิตของเด็กและเยาวชนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน โดยสมดุลสอดคล้องกลมกลืนกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทย

แนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถดำเนินการ ได้ดังนี้

##### 1. การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและปลูกฝังเรื่องความสะอาด ความมีวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักสามัคคี รวมทั้งการจัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่น มีต้นไม้ แหล่งน้ำ บ่อน้ำ ไร่นา ไร่ ผลไม้ ไร่ ผลไม้ การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดังต่อไปนี้

1.1 การจัดสภาพแวดล้อมทั่วไปทางกายภาพ ประกอบด้วยอาคารสถานที่ห้องเรียน สถานที่อำนวยความสะดวกอื่น ๆ จัดให้มีความเป็นธรรมชาติที่ผสมกลมกลืนกับความทันสมัยและความเป็นไปได้ของท้องถิ่น อันเป็นแนวทางการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะนิสัยศรัทธาใน ค่านิยมความเหมาะสม กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม ศูนย์ทรัพยากร ความสะอาด ความมีระเบียบ วินัย ซึ่งเป็นพื้นฐานการนำไปสู่ค่านิยมการรู้จักที่จะใฝ่หาความรู้เพื่อระวังรักษาและพัฒนาให้ สิ่งแวดล้อมที่รักนั้นอยู่ในสภาพที่ดีไปยาวนาน

1.2 การสร้างบรรยากาศในการเรียน โดยการจัดบรรยากาศในการเรียนที่ดี มีความสุขสนุกสนาน ครูนักเรียนมีรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ เป็นบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่ตึงเครียด จะนำไปสู่บรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ความศรัทธา ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น สร้าง เสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียนในชั้นเรียน ด้วยหลักการได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชย การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ความสามัคคี ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อกลุ่ม ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ ความ پاکเพียร ความอดทน และที่สำคัญยิ่งคือ บรรยากาศที่ส่งเสริมปัญญาด้วยการกระตุ้นกระบวนการคิด การรับ/แลกเปลี่ยน/เลือกแนวทางการตัดสินใจอย่างประนีประนอมในกลุ่มที่หลากหลาย การใช้เหตุผลแทนอารมณ์ การคำนึงถึงผลที่คิดตามมา การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีเช่นนี้จะนำไปสู่การสร้างฐานนิสัยให้ คู่้นเคยกับค่านิยมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## 2. การจัดการเรียนการสอน

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน สามารถ ดำเนินการได้ดังนี้

2.1 การจัดหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการกำหนดคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันได้แก่

2.1.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยและไม่มากเกินไป โดยไม่ เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2.1.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้อง เป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจาก การกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

2.1.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและ การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในอนาคตอันใกล้และไกล

2.1.4 ค่านิยมการมีความรู้คู่คุณธรรม



2.2 การจัดหน่วยการเรียนรู้สถานศึกษา สถานศึกษาสามารถบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไขเข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เช่น หน่วยการเรียนรู้ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง” เพิ่มไว้ในกลุ่มการพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับชั้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติ ประสบการณ์และวิถีชีวิตของนักเรียน โดยคำนึงถึงภูมิสังคมในแต่ละท้องถิ่นและนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดกิจกรรม

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อาจเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงงาน ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้สภาพจริงในท้องถิ่น อาจเป็นลักษณะโครงงานประเภทสำรวจรวบรวมข้อมูลหรือปัญหาที่มีอยู่ในชุมชน เช่น การสำรวจปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน โครงงานประเภทการทดลอง เช่น การทำสบู่จากสมุนไพรไทย โครงงานประเภทสิ่งประดิษฐ์เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ต่างๆ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละโครงงาน ครูควรกระตุ้นให้นักเรียนนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นฐานในการคิดหรือเป็นหลักการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการปฏิบัติทั้งในลักษณะเป็น รายบุคคล กลุ่มเพื่อน กลุ่มครอบครัว

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวสถานศึกษาควรประสานร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นและสังคมในทุกระดับในการจัดการเรียนรู้จากสภาพจริงที่เป็นอยู่ โดยการเรียนรู้ อาจเกิดจากการศึกษาแบบอย่างที่มีอยู่แล้วหรือเกิดจากการระดมความคิดร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกันพัฒนาโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับภูมิสังคมของโรงเรียน ชุมชน โดยเชื่อมโยงกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ควรเริ่มต้นจากการฝึกให้นักเรียนคิดเหตุผลของตนเองแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และรับเหตุผลจากผู้อื่น กระบวนการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ ซึ่งจะเป็นการปลูกฝังคุณลักษณะของการคิดวิจิจฉัย วิเคราะห์ สถานการณ์ด้วยเหตุด้วยผล การรู้จักไตร่ตรอง ความรอบคอบ ความระมัดระวังอันจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การปลูกฝัง การรู้จักพึ่งพาตนเองในเบื้องต้นโดยอาศัยหลักการความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรมความซื่อสัตย์ ความเพียรและใช้ปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างพอดี

2.3 การจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างเสริมคุณธรรม เพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ลักษณะกิจกรรมควรเป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังให้ซึมซับกับลักษณะนิสัยของความพอเพียง ความมีเหตุผล ความมีเหตุผล การคิดใคร่ครวญถึงผลที่เกิดจากการกระทำต่าง ๆ ความซื่อสัตย์

ความพากเพียรพยายาม ความอดทน ความรอบรู้ ความรอบคอบ ความระมัดระวัง ความรักใน  
 สิ่งแวดล้อมและท้องถิ่น ฯลฯ การสร้างเสริมคุณลักษณะดังกล่าวเป็นการสร้างพื้นฐานจิตใจให้  
 คู่ขนานกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนข้อมูลสารสนเทศ ควรมีทิศทางที่แน่นอน  
 ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาความสามารถของเด็กในเรื่องที่เกี่ยวกับสารสนเทศจนถึงขั้นของการมีทักษะ  
 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยโดยส่วนรวม  
 เด็กไทยรวมถึงคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันในการรู้จักเลือกข้อมูลที่เป็น  
 ประโยชน์ และสามารถพัฒนาได้ตามสภาพบรรยากาศแวดล้อม ความพร้อมของสังคมไทยด้วย  
 ความพอดี มิใช่ลอกเลียนแบบ รับเอามาใช้กับสังคมไทยอย่างไม่รู้เป้าหมายที่แท้จริงของวิทยาการ  
 นั้น ๆ

แนวความคิดการจัดการเรียนการสอนข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวเป็นหลักการที่สอดคล้องกับ  
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนข้อมูลสาร  
 สนเทศเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนคู่ขนานกับการรู้จักเลือก/รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และพัฒนาให้เป็น  
 วิธีที่ใช้กับวิถีชีวิตในสังคมไทยได้อย่างพอดี

3. การพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจ  
 พอเพียง ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

3.1 สร้างความเข้าใจในหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่ผู้บริหาร ครู  
 บุคลากร ตลอดจนชุมชนด้วยการขอข้อมูลสารสนเทศ สื่อสิ่งพิมพ์หรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้

3.2 สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นโรงเรียนนำร่อง เพื่อนำไปสู่การ  
 พัฒนาบุคลากรและแนวทางการจัดการศึกษา

3.3 จัดการศึกษาครูงานโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมโครงการตามแนวทางปรัชญาของ  
 เศรษฐกิจพอเพียง

3.4 สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันกำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่ดำเนินชีวิตตาม  
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู  
 นักเรียน และบุคลากร ตลอดจนสมาชิกในชุมชน

4. การบริหารจัดการ การดำเนินงานในการบริหารจัดการให้เป็นสถานศึกษาที่ใช้ปรัชญา  
 ของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถดำเนินงานได้ดังนี้

4.1 กำหนดแนวคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4.2 จัดตั้งคณะกรรมการ โครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนที่รับผิดชอบ

การพิจารณาคำเนินการจัดการเรียนการสอนเศรษฐกิจพอเพียงในรูปแบบต่าง ๆ

4.3 สํารวจสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนและชุมชนเพื่อกําหนดเป็นแผนโครงการและแผนปฏิบัติงานภายใต้กรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 กําหนดนโยบายให้มีการคํานึงกิจกรรมโครงการต่าง ๆ โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการคํานึงงาน

4.5 สนับสนุน ติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความมั่นคงและยั่งยืน

4.6 ประชาสัมพันธ์แนวคิดและเผยแพร่ผลงานให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ และมีส่วนร่วมในการคํานึงงาน

4.7 แสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากหน่วยงาน ในชุมชนและหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน

จากแนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนในการสนับสนุนในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ปริยานุช พิบูลสรารุช (2549 ข : 37) ได้เสนอการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ การบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ บูรณาการเข้ากับสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดสมดุลทางสิ่งแวดล้อม บูรณาการเข้ากับวิชาคณิตศาสตร์ในการสอนคำนวณที่มีความหมายในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง หรือบูรณาการเข้ากับสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สุขศึกษาและพลศึกษา การงานอาชีพและเทคโนโลยีได้ทั้งหมด นอกเหนือจากการสอนในสาระหลักแล้วยังมีวัตถุประสงค์ให้ทุกช่วงชั้นเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 เน้นให้เด็กพึ่งตนเองได้หรือใช้ชีวิตพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว เช่น ประถมศึกษาปีที่ 1 ช่วยเหลือคุณพ่อคุณแม่ล้างจานซั่ม เก็บขยะไปทิ้ง กวาดบ้าน จัดหนังสือไปเรียนเอง แบ่งปันสิ่งของให้เพื่อน กินอาหารให้หมดจาน ประถมศึกษาปีที่ 2 วิเคราะห์รายจ่ายของครอบครัว จะเป็นตารางรอกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ซื้ออะไรบ้าง เด็กจะได้รู้ว่าพ่อแม่หาเงินมายากแค่ไหน เช่น ยาสิฟันหลอละ 46 บาท จะต้องไม่เอามาบิบนเล่น จะต้องสอนให้เด็กเห็นคุณค่าของสิ่งของ ให้เด็กตระหนักถึงคุณค่าของเงินทอง จะได้ฝึกนิสัยความประหยัด ครอบครัวมีรายได้และรายจ่ายเท่าไร เด็กจะได้ฝึกจิตสำนึกและนิสัยพอเพียง ประถมศึกษาปีที่ 3 สอนให้รู้จักช่วยเหลือครอบครัวอย่างพอเพียงและรู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นมีส่วนร่วมสร้างครอบครัวพอเพียง

ช่วงชั้นที่ 2 ฝึกให้เด็กรู้จักประยุกต์ใช้หลักความพอเพียงในโรงเรียน สามารถวิเคราะห์วางแผนและจัดทำบันทึกรายรับ - รายจ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการสร้างความพอเพียงระดับโรงเรียนและชุมชนใกล้เคียง โดยเริ่มจากการสำรวจทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนและชุมชน มีส่วนร่วมในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านวัตถุ สิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมและรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลในการเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน และเห็นคุณค่าของการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

ช่วงชั้นที่ 3 ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงกับชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน สามารถสำรวจและวิเคราะห์ความพอเพียงในระดับต่าง ๆ และในมิติต่าง ๆ ทั้งทางวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมในชุมชนใกล้เคียง เห็นคุณค่าของการใช้หลักพอเพียงในการจัดการชุมชน และในที่สุดแล้วสามารถนำหลักการพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของแต่ละคน จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่ความพอเพียงได้ในที่สุด

ช่วงชั้นที่ 4 เตรียมคนให้เป็นคนที่ดีต่อประเทศชาติ สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ต้องเริ่มเข้าใจความพอเพียงระดับประเทศ และการพัฒนาประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์การค้าระหว่างประเทศหรือการศึกษาสถานการณ์สิ่งแวดล้อม สภาพปัญหาด้านสังคมเป็นอย่างไร แยกแยกหรือสามัคคี เป็นต้น

การจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาสามารถดำเนินการได้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และส่วนที่เป็นการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในส่วนที่ 2 ยังประกอบด้วยการสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียนและประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา โดยเริ่มจากการไปค้นหากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและการจัดการที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือ ความพอประมาณกับศักยภาพของผู้เรียน พอประมาณกับภูมิสังคมของโรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เน้นให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันส่งเสริมให้เด็กทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีวินัย มีสัมมาคารวะ ปฏิบัติตนมีกิริยาดี สิ่งแวดล้อม ศึกษานวัตกรรมไทย สถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้และนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การเรียนการสอนในทุกระดับชั้นได้อย่างถูกต้องชัดเจนและเป็นรูปธรรม ตลอดจนผู้บริหารสามารถนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดไปประกอบการสร้างโปรแกรมให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

## การบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสายวิชาชีพเพื่อผลิตนักเรียน นักศึกษา สายวิชาชีพเพื่อป้อนตลาดแรงงานและสถานประกอบการมีภารกิจหลักในการผลิตนักเรียน นักศึกษา โดยมีเป้าหมายด้านปริมาณ คุณภาพ การเป็นผู้ประกอบการใหม่และการบริการสังคมและยังเป็นองค์กรหลักที่ได้ลงนามความร่วมมือ (MOU) กับกระทรวงศึกษาธิการ ในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ในระยะที่ 3 (พ.ศ. 2553 – 2554) กำหนดให้มีสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการทุกจังหวัด จำนวน 335 แห่ง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้ทุกสถานศึกษาคำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการการเรียนการสอนตามนโยบาย ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูประบบ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่เกษตรกรและผู้สนใจ มีการจัดการองค์ความรู้ที่สามารถเผยแพร่สู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมีสถานศึกษาทุกประเภทในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 415 แห่ง ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาที่สัมพันธ์กับงานในสถานศึกษา แผนการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาพอเพียง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ดังนี้

### 1. นโยบายการศึกษาที่สัมพันธ์กับงานในสถานศึกษา

เนื่องจากนโยบายการศึกษาที่สัมพันธ์กับงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นผลพวงที่สืบเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยจึงกล่าวถึงให้เห็นความเชื่อมโยงของนโยบายการศึกษาในอดีตถึงปัจจุบันและความเชื่อมโยงของนโยบายในระดับมหภาคสู่ระดับจุลภาค ดังนี้

#### 1.1 นโยบายด้านการศึกษารัฐบาล

การนำนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลไปปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนทั้งในด้านในด้านเนื้อหาการศึกษาและแนวปฏิบัติในกระบวนการบริหารนโยบายและแผน ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อพิจารณาด้านกลไกที่จะผลักดันให้นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จผลจึงมีความที่มีความยุ่งยากซับซ้อนยิ่งขึ้น องค์กรที่เป็นกลไกนำนโยบายไปปฏิบัติโดยทั่วไปจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาคและระดับจุลภาค (กล้า ทองขาว, 2547 : 27) องค์กรระดับมหภาคที่สำคัญได้แก่องค์กรทาง

การเมือง ซึ่งหมายถึงรัฐสภาและคณะรัฐมนตรีที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดขอบเขตการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยอาจออกเป็นกฎหมาย เป็นมติคณะรัฐมนตรี เป็นกฎกระทรวง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยไม่กำหนดรายละเอียดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมากนัก แต่มีบทบาทเพียงพิจารณาว่าองค์กรใดน่าจะเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ติดตาม ปรับปรุง และพิจารณาว่าควรยุติหรือสนับสนุนนโยบายนั้นต่อไป จากคณะรัฐมนตรีคณะที่ 1 – 51 ที่วีโรจน์ สารรัตน์ (2536 : 36) ได้รวบรวมไว้ พบว่ามาทุกรัฐบาลให้ความสำคัญและมีการแถลงนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ถ้าชุดคณะรัฐมนตรีโดยนายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551 ในนโยบายที่ 2 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต 6 ประเด็น คือ

1.1.1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างมีบูรณาการและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับอุดมศึกษาและนอกระบบการศึกษา และสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.1.2 พัฒนาหลักสูตร ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ คุณธรรมอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

1.1.3 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอนและการเรียนรู้อย่างจริงจัง รวมทั้งการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประกอบการเรียนการสอนให้โรงเรียนอย่างทั่วถึง

1.1.4 ค่าเนิ่นการให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา 12 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้กลอบคลุมผู้ยากไร้ ผู้พิการทุพพลภาพหรืออยู่ในภาวะยากลำบากมากขึ้นเพิ่มโอกาสให้แก่เยาวชนในการศึกษาต่อผ่านกองทุนให้กู้ยืมที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคตและเชื่อมโยงกับนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถของประเทศ สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

1.1.5 สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการเร่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ สนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศพร้อมทั้งรับรองพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล

1.1.6 ขยายบทบาทของระบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ผ่านองค์กรต่าง ๆ เช่น ระบบห้องสมุดใหม่หรืออุทยานการเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์เพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของไทยมีการปฏิรูปการศึกษามาแล้วหลายครั้ง ในแต่ละครั้ง รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษาในเรื่องการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีการศึกษา

แห่งชาติ เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรศาสนาและเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ กฎหมายเพื่อ พัฒนาการศึกษานองชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบ วินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่งเสริมการสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรศาสนาและเอกชน จัดและให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา มาตรฐาน คุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่งเสริมและสนับสนุน ความรู้สามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นกรอบที่ผู้วิจัยจะได้นำไปกำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

## 2. แผนการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศ ให้กรมอาชีวศึกษาเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2551 : 13 - 18)

### วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหลักที่มุ่งมั่นผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผล ต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### พันธกิจ

1. จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน
2. ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

### 3. วิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาอาชีพ

ในการผลักดันให้วิสาหกิจและพันธกิจบรรลุตามเป้าหมายนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด

ชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : จัดอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และ

เทคโนโลยี

จากการศึกษาแผนการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่ามีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับตลาดแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน โดยเน้นด้านปริมาณ คุณภาพ การบริการสังคมและการสร้างผู้ประกอบการ โดยมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน 6 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

### 3. การพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรอาชีวศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างหลักสูตรรายวิชาเฉพาะหลักการเศรษฐกิจพอเพียงทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งการกำหนดให้สถานศึกษามีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การทำเกษตรอินทรีย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาหลักการทรงงานกับการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง และลักษณะสถานศึกษาพอเพียงดังต่อไปนี้



### 3.1 หลักการทรงงานกับการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงมีหลักการทรงงานซึ่งเป็นต้นแบบที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาและน้อมนำไปปฏิบัติ สถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นจะพัฒนาเป็นสถานศึกษาพอเพียงควรน้อมนำหลักการทรงงานของพระองค์ท่านไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย

3.1.1 ระเบิดจากข้างใน เป็นหลักการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาตั้งแต่ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และเจ้าหน้าที่ ที่ต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและความต้องการที่จะพัฒนาตนเองจากข้างในของตน

3.1.2 ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ การทำกิจกรรมหรือโครงการใดต้องศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบ ทั้งข้อมูลจากเอกสาร สื่อและบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

3.1.3 แก้ปัญหาที่จุดเล็ก การมองปัญหาหามองที่ภาพรวม (Macro) ก่อน แต่การแก้ปัญหาคควรเริ่มจากจุดเล็ก (Micro) คือ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ละชั้นไปจนถึงปัญหาของภาพรวม

3.1.4 ทำตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นที่คุ้นเคยก่อน เน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.5 ภูมิสังคม การทำงานใด ๆ ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศ สภาพสังคมและสภาพนิเวศที่แตกต่างกันของแต่ละสังคม

3.1.6 ไม่ติดตำรา หมายถึง ไม่ผูกมัดติดกับหลักวิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่แท้จริงของสถานศึกษา

3.1.7 ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด หมายถึง การทำงานใด ๆ ควรใช้งบประมาณที่เหมาะสม ใช้วิธีการที่ง่ายต่อความเข้าใจและการปฏิบัติไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อนแต่ได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3.1.8 ทำให้ง่าย (Simplicity) หมายถึง การคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ยุ่งยากให้สามารถดำเนินการได้โดยง่าย โดยอาศัยกฎธรรมชาติ

3.1.9 การมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นตามหลักประชาธิปไตย

3.1.10 ประโยชน์ส่วนรวม คือ การทำงานเน้นผลเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

3.1.11 บริการรวมที่จุดเดียว (One Stop Service) เพื่อประโยชน์ต่อผู้มาใช้บริการที่จะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

3.1.12 ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ คือ หลักการอยู่ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3.1.13 ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ คือ นำความเป็นไปและกฎธรรมชาติมาเป็นแนวคิดในการทำงานธรรมชาติดูแลและกำจัดกันเอง

3.1.14 ปลูกป่าในใจคน คือ เน้นการสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษามากกว่าการทำแล้วทิ้งโดยไม่ดูแลรักษาให้ยั่งยืน

3.1.15 ขาดทุนคือกำไร (Our Loss is Our Gain) คือ เน้นการให้และการเสียสละเพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

3.1.16 การพึ่งตนเอง คือ เน้นให้ช่วยเหลือตนเองให้ได้ก่อนที่จะขอรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น และการสร้างความเข้มแข็งให้ตนเองเพื่อสามารถจะดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข

3.1.17 พออยู่พอกิน คือ การทำงานและใช้ชีวิตแบบทางสายกลางเหมาะสมกับตนเอง

3.1.18 เศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ และมีคุณธรรม

3.1.19 ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน เพื่อสร้างความรักสามัคคีในสถานศึกษา

3.1.20 ทำงานอย่างมีความสุข โดยคิดถึงผลที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3.1.21 ความเพียร เพื่อความสำเร็จของงาน

3.1.22 รู้รัก สามัคคี รวมถึงมีความรู้ในงานที่ทำ มีความรักที่จะทำและทำโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจให้งานประสบความสำเร็จ

### 3.2 ลักษณะสถานศึกษาอาชีวศึกษาพอเพียง

สถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรมีลักษณะ ดังนี้

#### 3.2.1 ด้านการบริหารจัดการ

3.2.1.1 มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา

3.2.1.2 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น

3.2.1.3 มีการจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา

3.2.1.4 มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทั้งผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.1.5 มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่ผู้เกี่ยวข้อง

3.2.1.6 มีคณะทำงานติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา

3.2.1.7 การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษานั้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

3.2.1.8 มีการสรุปและรายงานผลเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ

### 3.2.2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.2.2.1 สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.2.2 มีการจัดทำแผนการสอนบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตร

3.2.2.3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและมีผลงานนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้

3.2.2.4 มีการจัดหา ผลิต พัฒนาสื่อ / แหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมีการเผยแพร่สู่ชุมชน

3.2.2.5 มีการวัดผลประเมินผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ / รายวิชา และนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.2.6 ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำสู่วิถีชีวิตและเผยแพร่สู่ครอบครัว ชุมชน องค์กรและหน่วยงาน

### 3.2.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2.3.1 ดำเนินกิจกรรมโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีครูเป็นผู้สนับสนุน

3.2.3.2 เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการด้วยความสมัครใจหรือจิตอาสา

3.2.3.3 กิจกรรมมีความหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพภูมิสังคมของสถานศึกษา

3.2.3.4 เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ความก้าวหน้าพร้อมกับความสมดุลทางเศรษฐกิจ / สังคม สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาและสามารถขยายผลสู่ชุมชนได้ โดย

1) พอประมาณกับภูมิสังคม สอดคล้องกับความต้องการ / ความจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชนเหมาะสมกับสภาพภูมิประเทศสภาพแวดล้อมความคิดความเชื่อและวิถีชีวิต

2) สมเหตุสมผล คือ มีหลักคิดและหลักปฏิบัติของกิจกรรมที่สอดคล้องหลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดของโครงการ ความรอบคอบในการวางแผนการจัดกิจกรรม

3) มีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยการวางแผนกิจกรรมได้คำนึงถึงความเสี่ยงในการดำเนินโครงการ โดยมีข้อเสนอทางเลือก หากมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4) ส่งเสริมความรู้และคุณธรรมของผู้เข้าร่วม โดยต้องส่งเสริมความรู้เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ส่งเสริมคุณธรรม เช่น ระเบียบวินัย สัมมาคารวะ ซื่อสัตย์ สุจริต กตัญญูกตเวที ขยันหมั่นเพียร อดทน สนใจ ใฝ่รู้และจิตสำนึกในการทำคุณประโยชน์

5) เป็นกิจกรรมที่หลายฝ่ายมีส่วนร่วม เช่น สถานศึกษา หน่วยงานของรัฐ สถานประกอบการและชุมชน

6) ในสถานศึกษามีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การทำเกษตรอินทรีย์ โครงการชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เกษตรทฤษฎีใหม่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีและวิทยาลัยการอาชีพ

7) มีกิจกรรมการบ่มเพาะ ปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่นักเรียน นักศึกษา เตรียมพร้อมเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่

8) ได้มีการบูรณาการ การจัดกิจกรรมองค์การวิชาชีพให้แก่นักเรียน นักศึกษา เช่น กิจกรรมองค์การวิชาชีพช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย กิจกรรมองค์การวิชาชีพ กิจกรรมองค์การวิชาชีพนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาในอนาคตแห่งประเทศไทย กิจกรรมองค์การวิชาชีพบริหารธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย

9) ผลสุดท้ายคือการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีวิถีคิด อุบนิสัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

### 3.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2.4.1 การสร้างความตระหนักและเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีแผนงาน มีการปฏิบัติ มีการติดตามและนำผลไปใช้ของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางานและรายวิชา

3.2.4.2 มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.4.3 มีการดำเนินการและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามหลักของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.4.4 มีการติดตามผลการดำเนินการพัฒนา

3.2.4.5 มีการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.5 ด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ

3.2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
 2) นำหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการ รวมทั้งใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินศักยภาพของบุคลากร  
 3) ปฏิบัติตนตามหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นแบบอย่างที่ดี

4) เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.5.2 ครู

1) มีความรู้ความเข้าใจ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
 2) นำหลักการแนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน  
 3) มีวิถีชีวิตและดำรงตนตามหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นแบบอย่างที่ดี

4) เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5) การประเมินให้ครูมีและเลื่อนวิทยฐานะ ใช้แนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นตัวชี้วัดด้วย

3.2.5.3 นักเรียน

1) มีความรู้ ความเข้าใจ

2) นำหลักการแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

3) เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.5.4 ผู้ปกครอง/กรรมการสถานศึกษา/ชุมชน

1) มีความรู้ความเข้าใจ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) ปฏิบัติตนตามหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

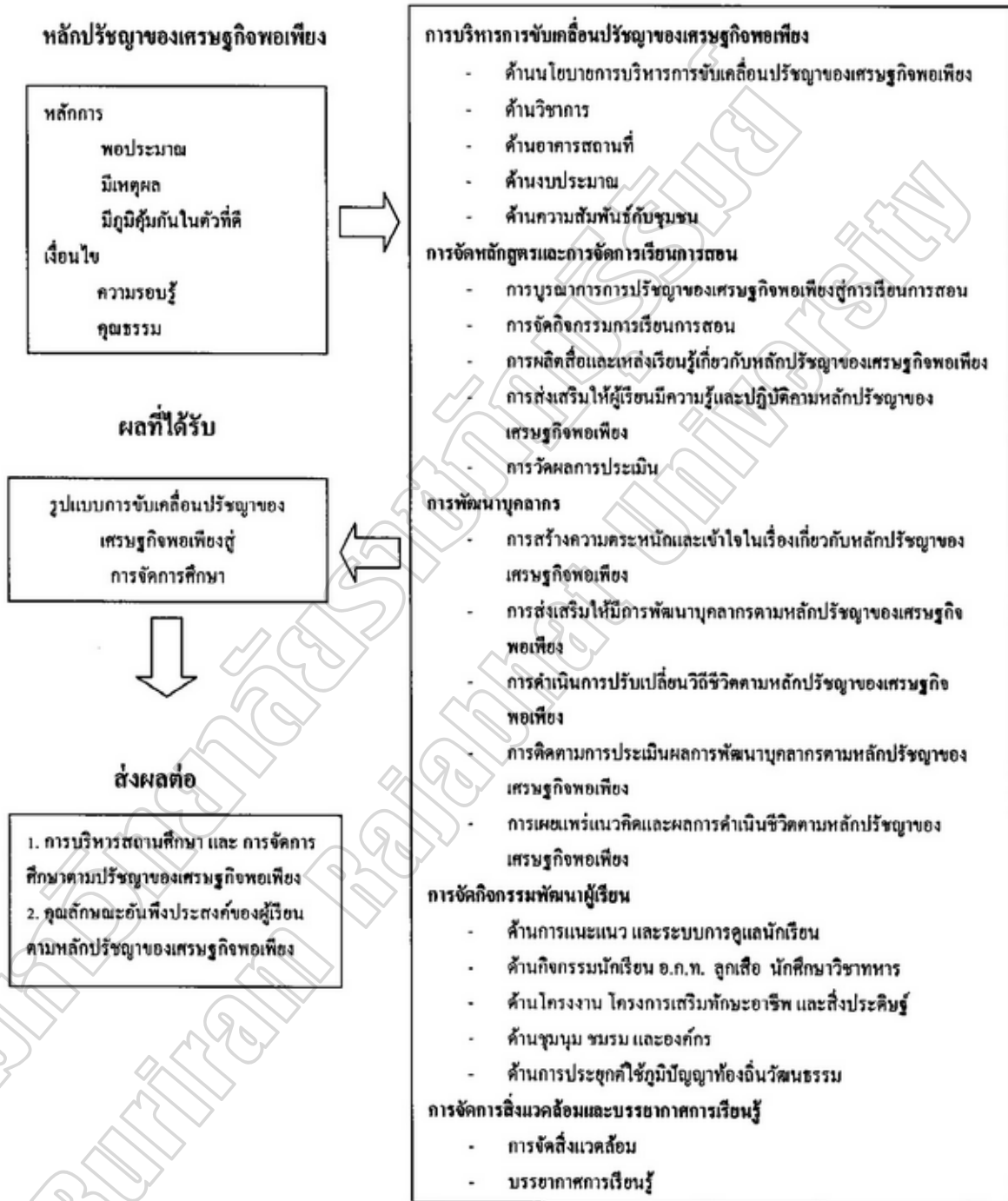
3) เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงสู่สถานศึกษา

### การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

#### การขับเคลื่อน



ภาพประกอบ 2.7 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

ทิมา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2551 : 13-18 )

#### 4. การประเมินสถานศึกษาขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื่องในโอกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงครองสิริราชสมบัติ 60 ปี ในปี พ.ศ. 2549 กระทรวงศึกษาธิการมีความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงได้รับการยกย่องจากนานาประเทศเป็นกษัตริย์นักพัฒนา จึงได้น้อมนำพระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาส่งเสริมสถานศึกษาทั่วประเทศนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันทางสังคม รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การดำเนินชีวิตของตนบนพื้นฐานความพอเพียง และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีนโยบายนให้หน่วยงานในสังกัดและในกำกับร่วมประสานความร่วมมือในการดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยกำหนดแผนดำเนินงานหลักไว้ 4 ประการ

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมรูปแบบต่างๆ การพัฒนาบุคลากรเครือข่าย การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ
2. การนำสู่การปฏิบัติ โดยนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา
3. การประสานความร่วมมือและเชื่อมโยงเครือข่าย โดยการจัดทำฐานข้อมูลกลางเศรษฐกิจพอเพียง
4. การติดตามประเมินผล โดยพัฒนาดัชนีตัวชี้วัดความพอเพียงของสถานศึกษา การติดตามผลงานในพื้นที่ การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน การประเมินผลนักเรียน นักศึกษาและประชาชนที่รับบริการ ตลอดจนการเชื่อมโยงผลงานของครูและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปีงบประมาณ 2550 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และกิจการพิเศษ ร่วมกับสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและสำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 1 - 13 กทม. ดำเนินการติดตามประเมินผลสถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา จำนวน 369 แห่ง และดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 135 แห่ง ไปแล้ว

สำหรับปีงบประมาณ 2551 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน โดยการพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษาทุกสังกัด และจัดทำคู่มือการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ในปีงบประมาณ 2551 และในปีงบประมาณ 2552

จำนวนไม่น้อยกว่า 800 แห่ง ตามแผนดำเนินการ ระยะที่ 2 ของยุทธศาสตร์โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบบประเมินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาชุดนี้ใช้สำหรับคัดเลือกสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลป้ายสถานศึกษาพอเพียง โดยกำหนดให้มีการดำเนินการ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาและด้านผลลัพธ์ภาพความสำเร็จ ซึ่งการประเมินนี้มีวัตถุประสงค์และความคาดหวัง ดังนี้

#### 4.1 วัตถุประสงค์

4.1.1 สนับสนุนการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา

4.1.2 ประกาศเกียรติคุณให้กับสถานศึกษาที่มีการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

4.1.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภายในและ

ภายนอกสถานศึกษา

#### 4.2 ผลและความคาดหวัง

สถานศึกษาที่ดำเนินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถูกต้อง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีผลเป็นที่ประจักษ์ชัดโดยเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่อไปนี้

##### 4.2.1 ลักษณะของผู้บริหาร

4.2.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤตินเป็นแบบอย่างการมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

4.2.1.2 ใช้คุณธรรมเป็นหลักในการบริหาร เช่น บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

4.2.1.3 วางแผนและกำกับการปฏิบัติตามแผน โดยอาศัยหลัก 3 ห่วง

2 เงื่อนไข เพื่อผล 4 มิติ

4.2.1.4 บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

4.2.1.5 ประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายการ

ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

##### 4.2.2 ลักษณะของครู

4.2.2.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤตินเป็นแบบอย่างการมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

4.2.2.2 ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการปรัชญา



ของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

4.2.2.3 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อผล 4 มิติ

4.2.2.4 ปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

4.2.2.5 มีส่วนร่วมในการประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

4.2.3 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา

4.2.3.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤติตนเป็นแบบอย่างการมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ค้ำสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

4.2.3.2 ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อผล 4 มิติ

4.2.2.3 ปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

4.2.2.4 มีส่วนร่วมในการประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

4.2.4 ลักษณะของผู้เรียน

4.2.4.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤติตนเป็นแบบอย่างการมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ค้ำสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

4.2.4.2 ปรับปรุงวิธีการเรียนและการทำงานให้สอดคล้องกับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อผล 4 มิติ

4.2.4.3 เรียนรู้และทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

4.2.4.4 มีส่วนร่วมในการประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

4.2.5 ลักษณะของชุมชน

4.2.5.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามแบบอย่างการมีวิถีชีวิตพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ค้ำสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

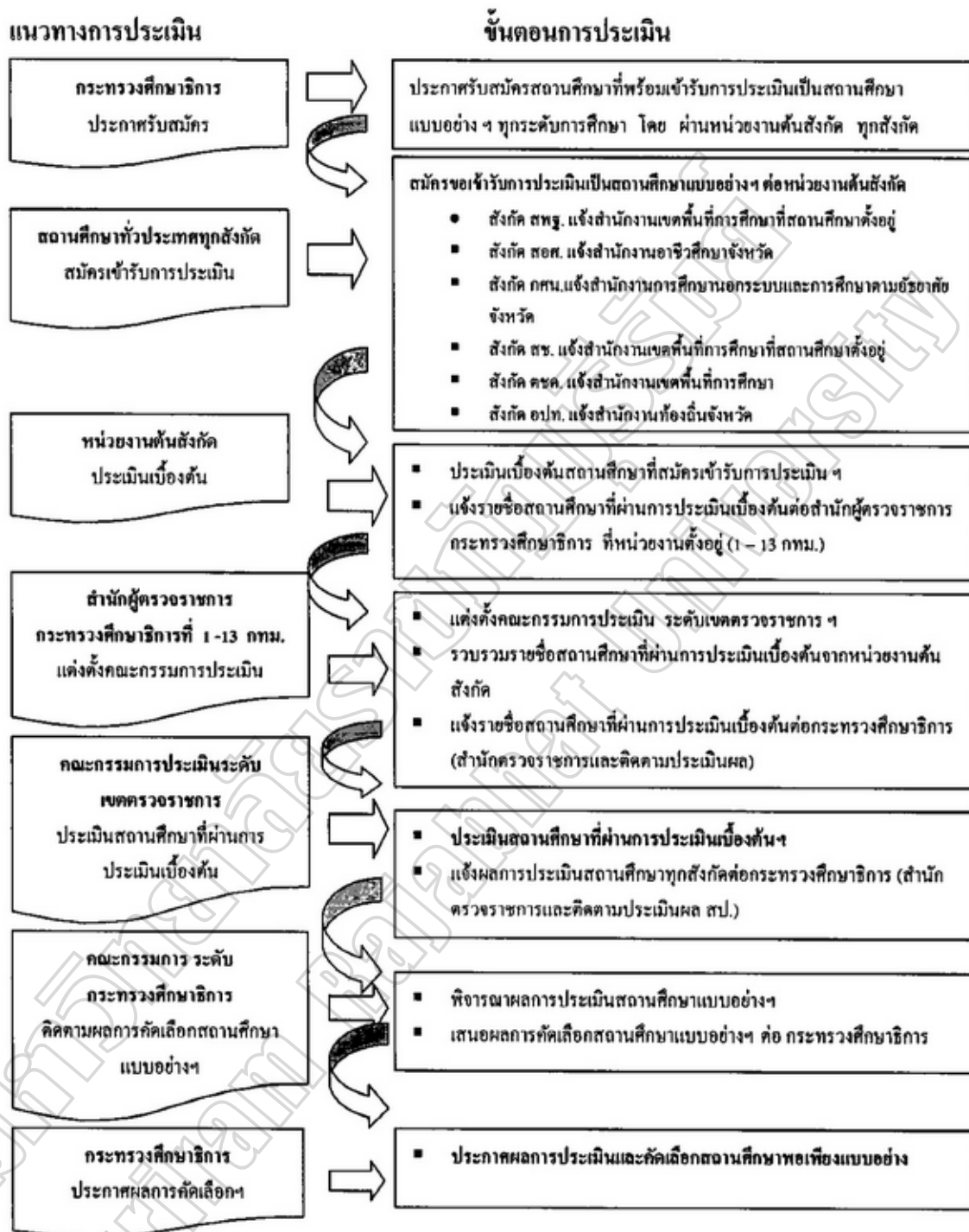
4.2.5.2 ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.6 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.2.6.1 มีแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.2.6.2 สภาพแวดล้อมมีความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่นและเอื้อต่อการเรียนรู้การใช้ชีวิตพอเพียง
- 4.2.6.3 บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรักษา ดูแล ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม
- 4.2.6.4 มีสถานที่ให้บริการการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน
- แนวทาง ขั้นตอนและวิธีการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University



ภาพประกอบ 2.8 ขั้นตอนการประเมินสถานศึกษาพอเพียง  
 ที่มา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 3-4)

#### 4.3 กรอบการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

##### กลุ่มเป้าหมาย

- 4.3.1 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและเอกชนทุกสังกัด
- 4.3.2 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสายอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกสังกัด
- 4.3.3 สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษานอกระบบ
- 4.3.4 สถานศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม สนใจเข้ารับการประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาแบบอย่าง ๑ ปี 2552 กระทรวงศึกษาธิการ (ไม่นับรวมสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2550 กระทรวงศึกษาธิการจำนวน 135 แห่ง)

##### สาระการประเมิน

ประเมินสถานศึกษาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการใน 5 ด้าน 24 องค์ประกอบ ตามแนวทางการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (2550 - 2554) กระทรวงศึกษาธิการ

##### 1. ด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบด้านนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.2 องค์ประกอบด้านวิชาการ
- 1.3 องค์ประกอบด้านอาคารสถานที่
- 1.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ
- 1.5 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

##### 2. การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2 องค์ประกอบด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- 2.3 องค์ประกอบด้านผู้เรียนมีความรู้และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.4 องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล
- 2.5 องค์ประกอบด้านการแนะแนวและระบบดูแลนักเรียน
3. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้
- 3.1 องค์ประกอบด้านการแนะแนวและระบบดูแลนักเรียน
- 3.2 องค์ประกอบด้านกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือ นักศึกษาวิชาทหาร
- 3.3 องค์ประกอบด้านโครงการ โครงการเสริมทักษะอาชีพ สิ่งประดิษฐ์
- 3.4 องค์ประกอบด้านชุมนุม ชมรม องค์การ
- 3.5 องค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมหรือหลักคำสอนทางศาสนา
4. ด้านการพัฒนานุเคราะห์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้
- 4.1 องค์ประกอบด้านการสร้างความตระหนักและเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.2 องค์ประกอบด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.3 องค์ประกอบด้านการดำเนินและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.4 องค์ประกอบด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์และการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.5 องค์ประกอบด้านการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จของสถานศึกษาพอเพียง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้
- 5.1 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาพอเพียง
- 5.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหารของสถานศึกษาพอเพียง
- 5.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของบุคลากรของสถานศึกษาพอเพียง
- 5.4 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษาพอเพียง
- รายการประเมินเกณฑ์คุณภาพ เกณฑ์การให้คะแนน
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 1.1 องค์ประกอบด้านนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.1 มีนโยบายแผนงาน / โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา สม่่าเสมอ

1.1.2 มีการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา สม่่าเสมอ

1.1.3 มีการติดตาม / ประเมิน / รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา สม่่าเสมอ

1.1.4 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาแผนงาน / โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา

## 1.2 องค์ประกอบด้านวิชาการ

1.2.1 มีแผน / กิจกรรมส่งเสริมการศึกษา / วิจัย / นิเทศ การบูรณาการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอนเกิดจากการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.2.2 มีการดำเนินการส่งเสริมการศึกษาวิจัย การนิเทศ การบูรณาการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอน โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาในระดับ / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.2.3 มีการติดตาม / ประเมินผลการดำเนินการตามแผน / กิจกรรมส่งเสริมการศึกษา / วิจัย / นิเทศ การบูรณาการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.2.4 มีการนำผลการติดตาม / ประเมินผลการดำเนินการไปใช้พัฒนากิจกรรมส่งเสริมการศึกษา / วิจัย / นิเทศ การบูรณาการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

## 1.3 องค์ประกอบด้านอาคารสถานที่

1.3.1 มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ โรงฝึกงาน สถานที่ฝึกประสบการณ์ฯ แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.3.2 มีการดำเนินการตามแผนการใช้อาคารสถานที่ โรงฝึกงาน สถานที่ฝึกประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.3.3 มีการติดตาม / ประเมิน / รายงานผลการดำเนินการตามแผนการใช้อาคารสถานที่ โรงฝึกงาน สถานที่ฝึกประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.3.4 มีการนำการติดตาม / ประเมิน / รายงานผลการดำเนินการไปใช้พัฒนาการใช้อาคารสถานที่ โรงฝึกงาน สถานที่ฝึกประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

#### 1.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ

1.4.1 มีแผนการใช้งบประมาณหรือระดมทุน สนับสนุนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

1.4.2 มีการดำเนินการตามแผนการใช้งบประมาณหรือระดมทุน สนับสนุนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

1.4.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนการใช้งบประมาณหรือระดมทุน สนับสนุนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

1.4.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการไปใช้พัฒนาการใช้งบประมาณหรือระดมทุน สนับสนุนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

#### 1.5 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

1.5.1 มีแผนร่วมกับชุมชน ให้บริการจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือสังคมหรือเศรษฐกิจหรือวัฒนธรรมในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.5.2 มีการดำเนินการตามแผนร่วมกับชุมชน ให้บริการ จัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือสังคมหรือเศรษฐกิจหรือวัฒนธรรมในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.5.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนร่วมกับชุมชน ให้บริการ จัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือสังคมหรือเศรษฐกิจหรือวัฒนธรรมในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / รายวิชา

1.5.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการไปใช้พัฒนาการร่วมกับชุมชน ให้บริการ จัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือสังคมหรือเศรษฐกิจหรือวัฒนธรรมในระดับสถานศึกษา / ฝาย / สาขาวิชา / รายวิชา

## 2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 องค์ประกอบด้านการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน

2.1.1 มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.1.2 มีการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.1.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.1.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการไปใช้พัฒนาการจัดแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.2 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.1 มีแนวทางให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีผลงานของนักเรียนปรากฏให้เห็นเป็นประจักษ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / หน่วยการเรียนรู้

2.2.2 มีการดำเนินการตามแนวทางให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีผลงานของนักเรียนปรากฏให้เห็นเป็นประจักษ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / หน่วยการเรียนรู้

2.2.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีผลงานของนักเรียนปรากฏให้เห็นเป็นประจักษ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / หน่วยการเรียนรู้

2.2.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการไปใช้พัฒนาแนวทางให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีผลงานของนักเรียนปรากฏให้เห็นเป็นประจักษ์ในการจัด



กิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / หน่วยการเรียนรู้

2.3 องค์ประกอบด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.1 มีแนวทางการใช้ผลิตเผยแพร่สื่อ/แหล่งการเรียนรู้เพื่อการ บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนระดับสถานศึกษา/สาขาวิชา/สาขา งาน/รายวิชา/หน่วยการเรียนรู้

2.3.2 มีการดำเนินการแนวทางการใช้ผลิตเผยแพร่สื่อ / แหล่งการเรียนรู้เพื่อการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.3.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการแนวทางการใช้ผลิตเผยแพร่สื่อ / แหล่งการเรียนรู้เพื่อการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.3.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการ ไปใช้พัฒนาการใช้ผลิตเผยแพร่สื่อ / แหล่งการเรียนรู้เพื่อการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

2.4 องค์ประกอบด้านผู้เรียน มีความรู้และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.1 ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ร้อยละ 50 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.2 ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ร้อยละ 25 มีส่วนร่วมในการเผยแพร่เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในสถานศึกษา

2.4.3 ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ร้อยละ 25 สามารถเผยแพร่เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ครอบครัว / ชุมชน / องค์กร / หน่วยงาน

2.4.4 ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ร้อยละ 25 ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

2.5 องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล

2.5.1 มีเครื่องมือ / วิธีการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้อัตนุภาพการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5.2 มีการนำเครื่องมือ / วิธีการวัดและประเมินผลการจัดแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการนำเครื่องมือ / วิธีการวัดและประเมินผลการจัดแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการนำเครื่องมือ / วิธีการวัดและประเมินผล ไปใช้พัฒนาการจัดแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ เพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 3. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

#### 3.1 องค์ประกอบด้านการแนะแนวและระบบดูแลนักเรียน

3.1.1 มีระบบแนะแนว การดูแลนักเรียน การส่งเสริมทักษะอาชีพให้ผู้เรียน รู้จักศักยภาพของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

3.1.2 มีการดำเนินการตามระบบแนะแนว การดูแลนักเรียน การส่งเสริมทักษะอาชีพให้ผู้เรียน รู้จักศักยภาพของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

3.1.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามระบบแนะแนว การดูแลนักเรียน การส่งเสริมทักษะอาชีพให้ผู้เรียน รู้จักศักยภาพของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

3.1.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการ ไปใช้พัฒนาระบบแนะแนวการดูแลนักเรียน การส่งเสริมทักษะอาชีพให้ผู้เรียน รู้จักศักยภาพของตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

#### 3.2 องค์ประกอบด้านกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือ นักศึกษาวิชาทหาร

3.2.1 มีแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือ นักศึกษาวิชาทหารและกลุ่มจิตอาสา ที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ให้ผลกิจกรรมยั่งยืน

3.2.2 มีการปฏิบัติตามแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือ นักศึกษาวิชาทหาร และกลุ่มจิตอาสา ที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ให้ผลกิจกรรมยั่งยืน

3.2.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการปฏิบัติตามแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือ นักศึกษาวิชาทหารและกลุ่มจิตอาสา ที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ให้ผลกิจกรรมยั่งยืน

3.2.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการปฏิบัติไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือ นักศึกษาวิชาทหารและกลุ่มจิตอาสา ที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ให้ผลกิจกรรมยั่งยืน

### 3.3 องค์ประกอบด้านโครงการ โครงการเสริมทักษะอาชีพ สิ่งประดิษฐ์

3.3.1 มีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดทำโครงการเรียนรู้หรือสิ่งประดิษฐ์หรือ โครงการเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายตามภูมิสังคมและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การพัฒนาสถานศึกษา / ชุมชน ด้านเศรษฐกิจหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

3.3.2 มีการปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดทำโครงการเรียนรู้หรือสิ่งประดิษฐ์หรือ โครงการเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายตามภูมิสังคมและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการพัฒนาสถานศึกษา / ชุมชน ด้านเศรษฐกิจหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

3.3.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดทำโครงการเรียนรู้หรือสิ่งประดิษฐ์หรือ โครงการเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายตามภูมิสังคมและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการพัฒนาสถานศึกษา / ชุมชน ด้านเศรษฐกิจหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

3.3.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลการปฏิบัติไปใช้พัฒนาการส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดทำโครงการเรียนรู้หรือสิ่งประดิษฐ์หรือ โครงการเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายตามภูมิสังคมและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการพัฒนาสถานศึกษา / ชุมชน ด้าน

เศรษฐกิจหรือสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา / หน่วยการเรียนรู้

#### 3.4 องค์ประกอบด้านชุมชน ชุมชน องค์การ

3.4.1 มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดตั้งชุมชนหรือชมรมหรือองค์การต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

3.4.2 มีการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนหรือชมรมหรือองค์การต่าง ๆ ในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ที่มุ่งเน้นให้เกิดความก้าวหน้าที่สอดคล้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.4.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการจัดกิจกรรมชุมชนหรือชมรมหรือองค์การต่าง ๆ ในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชาที่เน้นจิตอาสา / จิตสาธารณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.4.4 มีการขยายผลการจัดกิจกรรมหรือชุมชน / ชมรมหรือองค์การ ที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับสาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ไปสู่ชุมชน

3.5 องค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมหรือหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.5.1 มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมหรือหลักคำสอนทางศาสนาใช้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

3.5.2 มีการดำเนินการจัดกิจกรรมหรือมีผลงาน ชิ้นงานที่เกิดจากที่นำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมหรือหลักคำสอนทางศาสนาใช้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

3.5.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการจัดกิจกรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมหรือหลักคำสอนทางศาสนาใช้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

3.5.4 มีการขยายผลการจัดกิจกรรมที่เกิดจากนำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมหรือหลักคำสอนทางศาสนาใช้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ชุมชน

#### 4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

4.1 องค์ประกอบด้านการสร้างความตระหนักและเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.1 มีแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา คู่มือแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.2 มีการปฏิบัติตามแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา คู่มือแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลพัฒนาบุคลากร มีการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา คู่มือแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลไปใช้พัฒนาบุคลากร มีการศึกษา จัดประชุม อบรม สัมมนา คู่มือแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 องค์ประกอบด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.1 มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นของบุคลากรในสถานศึกษา และส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในงานในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

4.2.3 มีติดตามประเมินรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา มีการวางแผนดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ

4.2.4 มีการติดตามประเมินผลและรายงานการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นระยะๆ

4.3 องค์ประกอบด้านการดำเนินและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.1 มีแนวทางการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักศักยภาพของตนเอง มีจิตสำนึกด้านจิตอาสา / จิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตแบบอย่างวิถีไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

4.3.2 มีการปฏิบัติจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักศักยภาพของตนเอง มีจิตสำนึกด้านจิตอาสา / จิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตแบบอย่างวิถีไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

4.3.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักศักยภาพของตนเอง มีจิตสำนึกด้านจิตอาสา / จิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตแบบอย่างวิถีไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

4.3.4 มีการนำรายงานผลไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักศักยภาพของตนเอง มีจิตสำนึกด้านจิตอาสา / จิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตแบบอย่างวิถีไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

4.4 องค์ประกอบด้านการติดตามประเมินผล การพัฒนานุเคราะห์และการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4.1 มีแผนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา

4.4.2 มีการนำแผนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4.3 มีการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นระยะ

4.4.4 มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาบุคลากรในระดับสถานศึกษา / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

4.5 องค์ประกอบด้านการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

4.5.1 มีแนวทางการขยายผลและเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ บุคคลในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชาและชุมชน สถานศึกษาอื่นใช้เป็น แบบอย่าง อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

4.5.2 มีการปฏิบัติตามแนวทางการขยายผลและเผยแพร่ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสู่บุคคลในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชาและชุมชน สถานศึกษาอื่นใช้เป็นแบบอย่าง อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

4.5.3 มีการติดตามประเมินรายงานผลแนวทางการขยายผลและเผยแพร่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่บุคคลในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชา และชุมชน สถานศึกษาอื่นใช้เป็นแบบอย่าง อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

4.5.4 มีการนำผลการติดตามประเมินรายงานผลไปใช้พัฒนาการขยายผล และเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่บุคคลในระดับสถานศึกษา / ฝ่าย / สาขาวิชา / สาขางาน / รายวิชาและชุมชน สถานศึกษาอื่นใช้เป็นแบบอย่าง อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

## 5. ด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ

5.1 องค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาพอเพียง

5.1.1 สถานศึกษาสะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ใน การดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.1.2 สถานศึกษาสะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ใน การดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และบุคลากรมีการแบ่งปันสามัคคี ช่วยเหลือ เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน

5.1.3 สถานศึกษาสะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ใน การดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บุคลากรมีการแบ่งปัน สามัคคี ช่วยเหลือ เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน รวมถึงมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม / ภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.1.4 สถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ในการดำเนิน ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บุคลากรมีการแบ่งปัน มีความสามัคคี ช่วยเหลือ เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน รวมถึงมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม / ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตลอดจนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน / สังคม / ประเทศชาติ  
อย่างต่อเนื่อง

## 5.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียง

5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องและนำหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติตนอย่างเป็นเหตุเป็นผลและพอประมาณกับศักยภาพของตน  
และภูมิสังคม

5.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องและนำหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติตนอย่างเป็นเหตุเป็นผล พอประมาณกับศักยภาพของตน  
และภูมิสังคม รวมถึงสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้กับตนเองและสถานศึกษา

5.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องและนำหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติตนอย่างเป็นเหตุเป็นผล พอประมาณกับศักยภาพของตน  
และภูมิสังคม รวมถึงสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้กับตนเองและสถานศึกษา  
ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความรู้ควบคู่กับคุณธรรมในการดำเนินชีวิต

5.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของบุคลากรของสถานศึกษาพอเพียง  
มี 5 ตัวชี้วัด

5.3.1 บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง

5.3.1.1 บุคลากรของสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่  
ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.3.1.2 บุคลากรของสถานศึกษาเกินกว่าครึ่งหนึ่ง มีความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.3.1.3 บุคลากรของสถานศึกษาเกินกว่าครึ่งหนึ่ง มีความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และบุคลากรของสถานศึกษาส่วนหนึ่งมี  
ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.3.1.4 บุคลากรของสถานศึกษาเกินกว่าครึ่งหนึ่ง ความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการ  
จัดการเรียนการสอนที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



### 5.3.2 บุคลากรจัดการทรัพยากรและดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจอย่าง

สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.3.2.1 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการวางแผนและมีวินัยในการใช้จ่าย ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย

5.3.2.2 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการวางแผนและมีวินัยในการใช้จ่าย ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย และมีการออมทรัพย์ตามศักยภาพและ / หรือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

5.3.2.3 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการวางแผนการใช้จ่าย ใช้จ่ายทรัพย์อย่างพอประมาณ ไม่เกินตัว และมีการออมทรัพย์ตามศักยภาพและ / หรือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งมีส่วนร่วมในการดูแลการใช้ประโยชน์จากสาธารณะสมบัติอย่างคุ้มค่า

5.3.2.4 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างตามข้อ 3 จำนวนมากกว่าร้อยละ 25.00

5.3.3 บุคลากรอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมและสาธารณะประโยชน์

5.3.3.1 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการในการมีวินัยในตนเองและดำเนินชีวิตที่ไม่ทำให้ตัวเองและผู้อื่นเดือดร้อน

5.3.3.2 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีการดำเนินชีวิตที่ไม่ทำให้ตัวเองและผู้อื่นเดือดร้อนและมีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน / ช่วยเหลือผู้อื่น / บริจาค / ทำบุญ อย่างสม่ำเสมอ

5.3.3.3 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการมีวินัยในตนเอง มีการดำเนินชีวิตที่ไม่ทำให้ตัวเองและผู้อื่นเดือดร้อนและมีอุปนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน / ช่วยเหลือผู้อื่น / บริจาค / ทำบุญ และมีส่วนร่วมในการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ

5.3.3.4 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างตามข้อ 3 จำนวนมากกว่าร้อยละ 25.00

5.3.4 บุคลากรรู้จักใช้และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

5.3.4.1 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการในการมีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3.4.2 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ รวมถึงรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า

5.3.4.3 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ รวมถึงรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ / ฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาและชุมชน

5.3.4.4 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างตามข้อ 3 จำนวนมากกว่าร้อยละ 25.00

5.3.5 บุคลากรดำเนินชีวิตอย่างมีฐานรากทางวัฒนธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากกระแสโลกาภิวัตน์

5.3.5.1 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการเห็นคุณค่าและภูมิใจในวัฒนธรรมไทย ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์และความเป็นมาของท้องถิ่น / ชาติพันธุ์

5.3.5.2 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการเห็นคุณค่า ภูมิใจและมีส่วนร่วมในการสืบทอด / สานต่อ / รักษา วัฒนธรรมไทย ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์และความเป็นมาของท้องถิ่น / ชาติพันธุ์ วัฒนธรรมไทย ฯ และมรดกของชุมชน / สังคม / ประเทศชาติ

5.3.5.3 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการเห็นคุณค่า ภูมิใจและมีส่วนร่วมในการสืบทอด / สานต่อ / รักษา วัฒนธรรมไทย ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์และความเป็นมาของท้องถิ่น / ชาติพันธุ์ วัฒนธรรมไทย ฯ และมรดกของชุมชน / สังคม / ประเทศชาติ

5.3.5.4 มีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างตามข้อ 3 จำนวนมากกว่าร้อยละ 25.00

5.4 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียน / นักศึกษาของสถานศึกษาพอเพียง มี 5 ตัวชี้วัด

5.4.1 นักเรียน / นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.4.1.1 ผู้เรียนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา มีจำนวนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 25.00

5.4.1.2 ผู้เรียนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา มีจำนวนเฉลี่ยร้อยละ 25.00 – 50.00

5.4.1.3 ผู้เรียนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา มีจำนวนเฉลี่ยร้อยละ 51.00 – 74.00

5.4.1.4. ผู้เรียนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่ถูกต้องของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา มีจำนวนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 75.00

5.4.2 นักเรียน / นักศึกษาปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านวัตถุ/เศรษฐกิจ

5.4.2.1 มีผู้เรียนที่เป็นแบบอย่างในการมีวินัยในการใช้จ่าย

5.4.2.2 มีผู้เรียนที่เป็นแบบอย่างในการมีวินัยในการใช้จ่ายและมีการออมทรัพย์ตามศักยภาพหรือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

5.4.2.3 มีผู้เรียนที่เป็นแบบอย่างในการมีวินัยในการใช้จ่าย มีการออมทรัพย์ตามศักยภาพ หรือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า และมีส่วนร่วมในการดูแลการใช้ประโยชน์จากสาธารณะสมบัติอย่างประหยัดและคุ้มค่า

5.4.2.4 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างตามข้อ 3 อย่างน้อยห้องละ 1 คน

5.4.3 นักเรียน / นักศึกษาปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม

5.4.3.1 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตประจำวันโดยไม่เบียดเบียน / สร้างความเดือดร้อนให้ตัวเอง / ผู้อื่น

5.4.3.2 มีผู้เรียนที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตประจำวันโดยไม่เบียดเบียน / สร้างความเดือดร้อนให้ตัวเอง / ผู้อื่นและมีการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กับผู้อื่น

5.4.3.3 มีผู้เรียนที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตประจำวันโดยไม่เบียดเบียน / สร้างความเดือดร้อนให้ตัวเอง / ผู้อื่นและมีการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

5.4.3.4 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างตามข้อ 3 อย่างน้อยห้องละ 1 คน

5.4.4 นักเรียน / นักศึกษาปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อม

5.4.4.1 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.4.4.2 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการมีความรู้ความเข้าใจเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและรู้จักใช้อย่างคุ้มค่า

5.4.4.3 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการมีความรู้ความเข้าใจเห็นความ

สำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้อย่างคุ้มค่าและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์/  
ฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาและชุมชน

5.4.4.4 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างตามข้อ 3 อย่างน้อยห้องละ 1 คน

5.4.5 นักเรียน / นักศึกษาปฏิบัติตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและพร้อม  
รับการเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรม

5.4.5.1 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการเห็นคุณค่าและภูมิใจในวัฒนธรรม  
ไทย ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย ประเพณี ศาสนาและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของท้องถิ่น / ชาติ  
พันธุ์

5.4.5.2 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการเห็นคุณค่า ภูมิใจ และมีส่วนร่วม  
ในการสืบทอด / สานต่อ / รักษา วัฒนธรรมไทย ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย ประเพณี ศาสนา  
ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของท้องถิ่น / ชาติพันธุ์ และมรดกของชุมชน / สังคม / ประเทศชาติ

5.4.5.3 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างในการเห็นคุณค่า ภูมิใจ มีส่วนร่วมใน  
การสืบทอด / สานต่อ/รักษา และมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้สถานศึกษา / ชุมชน / สังคม  
ดำเนินการสืบทอด / สานต่อ / รักษา วัฒนธรรมไทย ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย ประเพณี ศาสนา  
ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของท้องถิ่น / ชาติพันธุ์ และมรดกของชุมชน / สังคม / ประเทศชาติ

5.4.5.4 มีผู้เรียนเป็นแบบอย่างตามข้อ 3 อย่างน้อยห้องละ 1 คน

## 5. สถานศึกษาดำเนินแบบการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาสถานศึกษาในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลสู่การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจ  
พอเพียงของผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน  
การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในทุก  
ระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ในการดำเนิน  
ชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมาย 3 ระยะ คือ  
ระยะที่ 1 ปี 2550 กำหนดให้มีสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัด  
กระบวนกรเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ต่ำกว่า  
จำนวน 80 แห่ง

ระยะที่ 2 ปี 2551 – 2552 พัฒนาและขยายเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการ  
จัดกระบวนกรเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงทุก

จังหวัด จำนวน 800 แห่ง

ระยะที่ 3 ปี 2553 – 2554 พัฒนาให้สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้ครบทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งในระยะที่ 1 มีสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินเป็นสถานศึกษาด้านแบบ จำนวน 3 สถานศึกษา ดังนี้

#### วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา

หมู่ 2 ถนนนครสวรรค์-เชียงใหม่ ตำบล/แขวง ศาลา อำเภอ/เขต เกาะคา จังหวัด ลำปาง รหัสไปรษณีย์ 52130 เปิดทำการสอนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ชื่อผู้บริหาร นายบุญธรรม บุญยืน ชื่อครูผู้รับผิดชอบ (หัวหน้า) นายวีระ ทองทาบวงศ์

#### 1. กิจกรรมเด่นของสถานศึกษาเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

1.1 กิจกรรมบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ยั่งยืน

#### 4 มิติลักษณะกิจกรรม

1.1.1 โครงการฝึกเมืองปลอดสารพิษเศรษฐกิจพอเพียง (มิติเศรษฐกิจ / สังคม / วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม)

1.1.2 โครงการสวนกล้วยพอเพียงตามรอยพ่อ (มิติเศรษฐกิจ / สังคม / วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม)

1.1.3 โครงการสืบสานล้านนาต้นกล้าวัฒนธรรม (มิติเศรษฐกิจ / สังคมและวัฒนธรรม)

1.1.4 โครงการจิตอาสาพัฒนาโรงเรียนเดิม (มิติเศรษฐกิจ / สังคมและวัฒนธรรม)

1.1.5 โครงการกนคันคนครอบครัวพอเพียง : ใต้ชีวิต โภคะบือเฉลิมพระเกียรติ (มิติเศรษฐกิจ / สังคม)

1.1.6 โครงการฝึกจิตสมาธิเฉลิมพระเกียรติ (มิติเศรษฐกิจ / สังคม)

1.1.7 โครงการห้องปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ (มิติเศรษฐกิจ / สังคม)

1.1.8 โครงการชุ่มเรือนไทยพุทธภายิตเศรษฐกิจพอเพียง (มิติวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม)

1.1.9 โครงการหญ้าแผ่รักษาคนผักสวนครัวทำกินแบบพอเพียง (มิติเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม)

## 1.2 วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.2.1 สำรวจสภาพความพร้อมของสถานศึกษาโดยใช้หลัก 4 M (Man Money Material Management)

1.2.2 วางแผนปฏิบัติงานระยะยาว 3 ปี และระยะสั้น 1 ปี

1.2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน คือ

1.2.3.1 คณะกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับ  
สถานศึกษา

1.2.3.2 คณะกรรมการชมรมต้นกล้าเศรษฐกิจพอเพียง (2549) และ  
คณะกรรมการชมรมต้นกล้าคุณธรรมพอเพียง (2550)

1.2.4 ดำเนินการจัดกิจกรรมหลัก 9 กิจกรรม (โครงการ) คือ

1.2.4.1 โครงการผักเมืองปลอดภัยสวนพืชเศรษฐกิจพอเพียง

1.2.4.2 โครงการสวนกล้วยพอเพียงตามรอยพ่อ

1.2.4.3 โครงการสืบสานล้านนาต้นกล้าวัฒนธรรม

1.2.4.4 โครงการจิตอาสาพัฒนาโรงเรียนเดิม

1.2.4.5 โครงการคนค้นคนครอบครัวพอเพียง : ไร่ชีวิตโคกระบือ  
เฉลิมพระเกียรติ

1.2.4.6 โครงการฝึกจิตสมาธิเฉลิมพระเกียรติ

1.2.4.7 โครงการห้องปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ

1.2.4.8 โครงการชุมนุมเรือนไทยพุทธภายิตเศรษฐกิจพอเพียง

1.2.4.9 โครงการหญ้าแฝกรักษาดินผัดสวนครัวทำกินแบบพอเพียง

โดยแบ่งความรับผิดชอบให้ครูและนักศึกษาของแต่ละแผนกวิชาที่มีความพร้อมเป็น  
ผู้ดำเนินงานโดยพิจารณาภูมิสังคมที่แตกต่างกันของจำนวนนักศึกษา ความสนใจ ความถนัดและ  
ความรับผิดชอบ

1.2.5 ติดตามผล โดยการนิเทศตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการและ  
ประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณคือจำนวนผู้ร่วมโครงการและผลิตผลจากโครงการและเชิงคุณภาพ  
คือความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและการนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและชีวิตประจำวัน  
โดยบันทึกสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับแก้แล้วกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานในปี  
ต่อไป

## 1.3 ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

1.3.1 ผลต่อผู้เรียน : ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง เกิดความตระหนักและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำโครงการซึ่งสามารถบูรณาการสู่การเรียนและการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเหมาะสมตามภูมิสังคมของตนเอง

1.3.2 ผลต่อครู : เกิดความตระหนักในการนำความรู้ ความคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูมีการปรับพฤติกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน

1.3.3 ผลต่อผู้บริหาร : มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวความคิดเพื่อแกนนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.4 ผลต่อสถานศึกษา : ได้สร้างความสัมพันธ์และภาพลักษณ์ที่ดีต่อชุมชน ชุมชนไว้วางใจและแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

1.3.5 ผลต่อชุมชน : มีการตื่นตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลจากการดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา และชื่นชมต่อการขับเคลื่อนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผู้เรียนที่เป็นบุตรหลาน

## 2 ปัญหาอุปสรรคและเทคนิควิธีการแก้ไขปัญหา

2.1 ครู / นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ไม่เกิดการขับเคลื่อนในระยะแรกของสถานศึกษาเทคนิคและวิธีการแก้ปัญห

2.1.1 จัดอบรมการเขียนแผนบูรณาการและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับครูเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง

2.1.2 จัดอบรมความรู้ให้นักศึกษาเพื่อสร้างแกนนำการขับเคลื่อน

2.2 ขาดงบประมาณสนับสนุน

2.2.1 จัดทำแผนระยะยาวเพื่อจัดสรรงบประมาณและบูรณาการกับงบประมาณปัจจุบันที่สอดคล้องกันได้

2.2.2 ระดมทุนโดยการบริจาคและขอรับการสนับสนุนจากภายนอก

2.3 ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติ

2.3.1 สร้างแรงจูงใจทางบวกด้วยการจัดการประกวด / แข่งขันเพื่อมอบเกียรติบัตร / รางวัลและคำชื่นชม

2.3.2 สร้างแรงจูงใจทางบวกและลบโดยการนำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.3.3 ชี้แจงว่าทำเพื่อนักศึกษาและทำถวายในหลวง

### 3. บังคับหรือองค์ประกอบสำคัญที่คิดว่าทำให้สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.1 ผู้บริหารเข้าใจ ตั้งใจและตั้งใจให้กับการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษานอกจากนั้นผู้บริหารยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนิเทศและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ถ้าผู้บริหารเข้าใจ ตั้งใจและตั้งใจให้กับการขับเคลื่อนแล้วอย่างใดก็ต้องสำเร็จ

3.2 คณะทำงานเข้าใจและตั้งใจให้กับการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาเพราะถ้าคณะทำงานไม่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสามารถเปลี่ยนคณะทำงานใหม่ได้แต่คณะทำงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงผู้บริหารได้ คณะทำงานเปรียบเสมือนมือและเท้าที่ปฏิบัติงานตามที่สมองคือผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมาย แต่ทั้งผู้บริหารและคณะทำงานต้องมีหัวใจดวงเดียวกัน

3.3 นักศึกษาที่ร่วมในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สามที่มีความสำคัญเพราะเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงและเป็นเป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อน เป็นตัวชี้วัดการขับเคลื่อน สำเร็จหรือไม่ อย่างไร วิทยาลัยการอาชีพเกาะคาฯ ที่มีชมรมคณิศรเศรษฐกิจพอเพียงและชมรมคุณธรรมพอเพียงซึ่งมีนักศึกษาเป็นแกนนำการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ประสบผลสำเร็จได้

3.4 เพื่อนครูที่ร่วมในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สี่ที่มีความสำคัญ เพราะเพื่อนครูจะคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นภาพรวมของสถานศึกษา บางกิจกรรมบางโครงการที่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กันทั้งสถานศึกษา

3.5 ผู้สนับสนุน เช่น พระและชุมชนร่วมในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ห้ามีความสำคัญ เพราะกิจกรรมบางกิจกรรม โครงการบางโครงการต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งนอกจากชุมชนจะให้การสนับสนุนด้านวิชาการแล้วชุมชนยังให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ยานพาหนะและทรัพยากร ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อน

### 4. นวัตกรรมหรือสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.1 แผนการสอนบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 แผนการเรียนรู้สหวิชาบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 สื่อการสอน/สื่อนำเสนอสำหรับการเผยแพร่ความรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจ



พอเพียง

4.4 นิทานคุณธรรมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (นิทานเพื่อพอเพียง)

5. สิ่งที่สถานศึกษาวางแผนที่จะดำเนินการต่อเพื่อพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงในปี

2551 - 2552

5.1 ต่อยอดโครงการที่ประสบความสำเร็จในปี 2550 ทั้ง 9 โครงการโดยขยาย

ผลสู่ชุมชน

5.2 ดำเนินโครงการใหม่ 3 โครงการ คือ

5.2.1 โครงการอาร์เรดิโอเพื่อชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

5.2.2 โครงการบัญชีครัวเรือนเศรษฐกิจพอเพียง

5.2.3 โครงการโรงเรียนเครือข่ายประสานใจเศรษฐกิจพอเพียง (10 แห่ง)

6. สิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุน

6.1 หน่วยงานให้ความสำคัญและชื่นชมในผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจในการขับเคลื่อน ฯ ซึ่งพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป

6.2 การสร้างเครือข่ายในระดับจังหวัดและระดับภาคเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน

การพัฒนา

6.3 โอกาสและเวทีในการนำเสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายและลดขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ

หน่วยงานภายนอกที่ต้องการความร่วมมือ

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. อาชีวศึกษาจังหวัด

3. อำเภอที่สังกัด

4. เทศบาลตำบลที่สังกัด

5. ภาคธุรกิจและเอกชนที่เข้มแข็ง

วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี

หมู่ที่ - ถนนหนองจิก ตำบลสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี รหัสไปรษณีย์

94000 เปิดทำการสอนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ชื่อผู้บริหาร นายไชยสิทธิ์ กิจคำ ชื่อครูผู้รับผิดชอบ

(หัวหน้า) นางสุวารี เพ็ชรสงคราม

1. กิจกรรมเด่นของวิทยาลัยการอาชีพปัตตานีเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

1.1 กิจกรรมการจัดนิทรรศการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

## 1.2 มีวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม ดังนี้

### 1.2.1 ประชาสัมพันธ์โครงการ

1.2.2 ทำบันทึกเชิญประชุมผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชาเข้าร่วมโครงการ  
ปรึกษาหารือการจัดงานนิทรรศการ

1.2.3 ชี้แจงวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมขับเคลื่อน  
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.2.4 ทำหนังสือเชิญ ส่งใบตอบรับให้สถานศึกษาใกล้เคียงในอาชีวศึกษา  
จังหวัดปัตตานี (อศจ.) เข้าร่วมโครงการ

1.2.5 จัดสรรงบประมาณและสำรวจผลผลิตที่เข้าร่วมโครงการภายใต้หัวข้อ  
1 รายวิชา

1.2.6 จัดเตรียมสถานที่ดำเนินการ จัดทำบอร์ด/ป้ายนิเทศให้ความรู้เรื่องหลัก  
เศรษฐกิจพอเพียงทฤษฎีใหม่ ตัวอย่าง โครงการพระราชดำริและพระราชกรณียกิจพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

1.2.7 จัดหาสื่อซีดี วีดิทัศน์ เชิญวิทยากรบรรยายให้ความรู้ หลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง

1.2.8 จำหน่าย สาริตผลผลิตที่สร้างขึ้นโดยนักเรียน นักศึกษา

1.2.9 สรุปผลการดำเนินงาน ศึกษาความพึงพอใจ ความก้าวหน้ารายงาน  
สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## 1.3 ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

### 1.3.1 ด้านเศรษฐกิจ

1.3.1.1 แก้ปัญหาความยากจนจากการสร้างงาน สร้างอาชีพได้เอง  
ทำให้มีรายได้เสริม ลดรายจ่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย

1.3.1.2 สถานศึกษาและสังคมเข้มแข็งขึ้น ผู้เรียนและครูได้ทำงานร่วมกับ  
ชุมชน ใช้วัตถุดิบและทรัพยากรที่หาง่ายในท้องถิ่นนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก้ปัญหา  
เศรษฐกิจ

### 1.3.2 ด้านสังคม

1.3.2.1 สร้างคุณธรรม ความรัก สามัคคี มีน้ำใจ ให้เกิดขึ้นใน  
สถานศึกษา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา

1.3.2.2 สร้างการทำงานเป็นหมู่คณะ ช่วยเหลือกันและกัน อยู่ร่วมกัน  
ทำงานให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### 1.3.3 ด้านสิ่งแวดล้อม

1.3.3.1 ปลุกฝังให้ผู้เรียนให้รักษาสีสิ่งแวดล้อมจากการเข้าร่วมงานจัดนิทรรศการ มีการจัดบอร์ดป้ายนิเทศ รู้จักใช้ความรู้จากธรรมชาติ บูรณาการวิชาชีพ ประดิษฐ์วัสดุเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์ รักษาความสะอาด ประหยัดพลังงาน

### 1.3.4 ด้านวัฒนธรรม

1.3.4.1 ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่านิยมที่ดีงาม นำวัสดุท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างชิ้นงาน ให้ผู้เรียนเกิดความรักท้องถิ่นบ้านเกิด มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยใช้ของไทย

2. ปัญหาและอุปสรรคและเทคนิควิธีการแก้ปัญหาแต่ละปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา

#### 2.1 ความร่วมมือของครูยังมีน้อยเพราะภาระงานมาก

2.1.1 วิธีแก้ปัญหาสร้างความตระหนักให้น่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ควบคู่ไปกับการทำงาน ใช้เป็นหลักคิดเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต

2.2 ผู้บริหารมีงานนโยบายต้องทำมากจึงให้ความสนใจเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไม่มากเท่าที่ควร

2.2.1 วิธีแก้ปัญหา ครูผู้ร่วมงานต้องแบ่งเบาภาระการทำงาน โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

2.3 การจำกัดเรื่องวันเวลาเนื่องจากบ้านผู้เรียนอยู่ห่างไกล การทำงานต้องปรับเปลี่ยนวันเวลาตามสถานการณ์สภาพแวดล้อม

2.3.1 วิธีแก้ปัญหานัดหมายปรับเปลี่ยนเวลาให้สะดวกและปลอดภัยกับผู้เรียน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้งานสำเร็จได้

3. ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญที่คิดว่าทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง 2550

3.1 ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ บุคลากร นักเรียน นักศึกษา นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบูรณาการสู่การเรียนการสอนทุกรายวิชา รู้จักประยุกต์นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

3.2 สถานศึกษามีโครงการ กิจกรรมที่หลากหลายตรงกับความสนใจ ความถนัด ผู้เรียนมีความสุขกับการเข้าร่วมกิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ตรงกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เป็นจริง

3.3 ผู้รับผิดชอบ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงมีวัตถุประสงค์นำนโยบายมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม สร้างสังคมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำงานร่วมกับชุมชน หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา องค์กรประกอบทั้ง 3 ประการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิด จุดมการณ์ ความมุ่งมั่นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน การดำเนินชีวิต เป็นตัวอย่างแบบอย่างที่ดี

4. นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่เรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการดำเนิน โครงการด้านเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา

4.1 สื่อซีดี เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง

4.2 บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง

4.3 สิ่งประดิษฐ์ค้นคว้าใหม่ในการประหยัดพลังงานรักษาสิ่งแวดล้อม

5. สิ่งที่สถานศึกษาวางแผนที่จะดำเนินการต่อไปเพื่อพัฒนาความเป็นสถานศึกษาพอเพียงให้ดียิ่งขึ้นในปีการศึกษา 2551-2552

5.1 สร้างเครือข่ายมีโครงการจิตอาสาพัฒนาวัด โบสถ์ มัสยิด โดยมีคุณธรรมทำงานร่วมกับผู้นำทางศาสนา ชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อสร้างความรัก สามัคคี ความสามัคคีกันให้เกิดขึ้น

5.2 มีนโยบายจัดกิจกรรมการลดภาวะโลกร้อน ประหยัดพลังงาน

5.3 นำนโยบาย 5 ส. มาใช้พัฒนารักษาความสะอาด รักษาสิ่งแวดล้อม

5.4 จัดโครงการให้ทุกคนมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของช่วยผลักดันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน โดยยึดหลักทางสายกลางให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

5.5 เข้าถึงกลุ่มแม่บ้าน ศึกษาดูงาน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและเป็นวิทยากรให้ความรู้ เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่กลุ่มผู้สนใจ

6. สิ่งที่สถานศึกษาต้องการได้รับสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

6.1 มีความต้องการให้ผู้บริหารจากส่วนกลางติดตามกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้มีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรคและต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น เขตพื้นที่การศึกษาหรือการสนับสนุนจากจังหวัดปัตตานี โดยมอบหมายแก่ผู้รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง

## วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71000 เปิดทำการสอนระดับ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา ชื่อผู้บริหาร นางลอคหล้าดาวดี บุญฤทธิ์มนตรี ชื่อครูผู้รับผิดชอบ (หัวหน้า)  
นายวีระ สำเนียงแจ่ม

1. กิจกรรมเด่นของวิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง
  - 1.1 ชื่อกิจกรรม “การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง”
  - 1.2 วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม
    - 1.2.1 กำหนดนโยบาย
    - 1.2.2 การจัดทำคู่มือกำกับติดตามและคู่มือประกันคุณภาพระดับงานและ  
แผนกวิชาตามตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเกณฑ์ของเศรษฐกิจพอเพียง  
ทั้ง 4 ด้าน
    - 1.2.3 ทดลองใช้ Model ปี 2548 – 2549
    - 1.2.4 จัดทำกิจกรรมพัฒนาแผนงาน / โครงการตามตัวบ่งชี้
    - 1.2.5 ติดตามผลประเมินผลจากบุคคลภายนอก ได้แก่ ศึกษาพิเศษของ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
  - 1.3 ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
    - 1.3.1 วัดความถนัดและความสนใจของตนเองระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นปีที่ 1 และไม่แยกสาขา จะสอบวัดแนว ทำให้ลดปัญหาการลาออก
    - 1.3.2 การเปิดสาขาวิชาต่างๆ จะพิจารณาความพร้อมของบุคลากร อาคาร  
สถานที่ วัสดุอุปกรณ์
    - 1.3.3 ใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ
    - 1.3.4 พึ่งตนเองใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพ
    - 1.3.5 ลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองและนักเรียนนักศึกษา
2. ปัญหา อุปสรรคและเทคนิควิธีการแก้ปัญหาแต่ละปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน  
ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา
  - 2.1 งานของบุคลากรมีงานมากทั้งงานประจำและงานนโยบาย
    - 2.1.1 วิธีแก้ปัญหา ผู้บริหารกำหนดนโยบาย

- 2.2 บุคลากรขาดความเข้าใจและไม่เห็นความสำคัญ
  - 2.1.2 วิธีแก้ปัญหา บุคลากรแกนนำสร้างความเข้าใจ
- 2.3 ไม่มีความยั่งยืนของระบบ
  - 2.3.1 วิธีแก้ปัญหา จัดทำแผนงาน / โครงการ ทำไฟท์สกรู๊ป
- 2.4 ทำงานซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ
  - 2.3.4 วิธีแก้ปัญหา เชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ
- 2.5 งานไม่เป็นปัจจุบัน
  - 2.5.1 วิธีแก้ปัญหา สร้างแบบ Model ได้แก่ คู่มือประกันคุณภาพ คู่มือกำกับและติดตาม คู่มือประกันคุณภาพ ระดับงานและแผนกวิชา
- 2.6 ขาดการจัดเก็บข้อมูลที่ดี
  - 2.6.1 วิธีแก้ปัญหา ทดลองใช้ นิเทศ ติดตามผล
- 2.7 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเปลี่ยนแปลงมาตรฐานภายในปี 2549 ทำให้ต้องสร้างความเข้าใจใหม่
  - 2.7.1 วิธีแก้ปัญหา ประเมินผลและพัฒนา
3. ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียง 2550 ของกระทรวงศึกษาธิการ
  - 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญ การกำหนดนโยบาย การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดี การนิเทศติดตามผล
  - 3.2 ครูและบุคลากรตระหนักในความสำคัญ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีจิตอาสา มีวินัย เสียสละ รักองค์กร
  - 3.3 นักเรียน นักศึกษา ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเสียสละเพื่อส่วนรวม ความกตัญญู ความมีวินัย รักองค์กร
  - 3.4 ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรเข้าหาชุมชน โดยเน้นเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
  - 3.5 การจัดระบบบริหารและการจัดการที่ดี
4. นวัตกรรมหรือสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการดำเนินโครงการด้านเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ได้แก่ นวัตกรรมเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
5. สิ่งที่สถานศึกษาวางแผนที่จะดำเนินการต่อไปเพื่อพัฒนาความเป็นสถานศึกษาพอเพียงให้ดียิ่งขึ้นในปีการศึกษา 2551-2552

## 5.1 การจัดทำแผนงานโครงการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

### 5.1.1 โครงการค่าอาสาพัฒนาคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

### 5.1.2 โครงการวิจัยการพัฒนาภูมิ้องการจติกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

#### 5.1.3 โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน

#### 5.1.4 โครงการผลิตสื่อการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 5.1.5 โครงการธรรมศึกษาเฉลิมพระเกียรติงบประมาณ

#### 5.1.6 โครงการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## 5.2 ขยายผลให้การเรียนรู้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดกาญจนบุรี

### 6. สิ่งทีสถานศึกษาต้องการได้รับการสนับสนุน

#### 6.1 สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาในการพัฒนางาน

#### 6.2 การเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าเป้าหมายของสถานศึกษาพอเพียงประกอบไปด้วยการขับเคลื่อนด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนานุศลากร ด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารจัดการ รวมทั้งใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินศักยภาพของบุคลากร ปฏิบัติตนตามหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดี เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครุมีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำหลักการแนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน มีวิถีชีวิตและดำรงตนตามหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดี เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินให้ครูมีและเลื่อนวิทยฐานะ ใช้แนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นตัวชี้วัดด้วย นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ นำหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ปกครอง / กรรมการสถานศึกษา / ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติตนตามหลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เผยแพร่หลักการ แนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

จินตนา ศรีสารคาม (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ บทบาททางวิชาการและทักษะเชิงยุทธศาสตร์ มีการนำพื้นฐานความรู้ บทบาททางวิชาการและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ 8 งาน คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน 4) การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการเรียนการสอน 8) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในงานวิชาการและส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ตลอดทั้งความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ทางวิชาการของสถานศึกษา โดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม 2) การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากขั้นตอนที่ 1 และจัดทำเอกสารประกอบโครงการ 3) การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม และ 5) การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง ผลการดำเนินงานได้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย 3 โครงการ คือ (1) โครงการสร้างพันธมิตรร่วมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มีเอกสารประกอบโครงการ 15 ชุด (2) โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาวิชาการและการวิจัย มีเอกสารประกอบโครงการ 1 ชุด (3) โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาการ มีเอกสารประกอบโครงการ 1 ชุด เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาในขั้นตอนที่ 1-4 และนำไปทดลองใช้ในภาคสนามจริงในขั้นตอนที่ 5 กับโรงเรียนพงษ์วิทยุ 2 อำเภอ บ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น แล้ว พบว่า 1) ผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการกับผู้ร่วมโปรแกรมทุกประเภทเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3) ปฏิภานของกุ่มตัวอย่างต่อโครงการ อยู่ในระดับมาก



4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 92.85) แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วิจัยและพัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้

ชาติชาย เกตุพรหม (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการขับเคลื่อนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการศึกษาประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการจัดการสิ่งแวดล้อมและ บรรยากาศการเรียนรู้ และพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้เรียนมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประชาคม จันทรัชิต (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานกำลังคนด้านอาชีวศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดทำ แผนการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดประสบการณ์และ กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ และคุณลักษณะตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

พัฒนาภรณ์ ฉัตรวิโรจน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของครูในการส่งเสริม ความรู้เศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูมีบทบาทในการส่งเสริมความรู้เศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับต่ำร้อยละ 44.30 อยู่ระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.50 และอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 21.30 ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติบทบาทของครู ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนเศรษฐกิจพอเพียง การสนับสนุนจากภาคเอกชน การสนับสนุนจากโรงเรียน และรายวิชาที่สอนเมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดัดดอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนาย การปฏิบัติบทบาทของครูใน การส่งเสริมความรู้เศรษฐกิจพอเพียง มีปัญหาในด้านผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บริหาร และด้านเพื่อนร่วมงาน

ต้นัน สุขเหลือ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อการส่งเสริมโครงการพระราชดำริ (เศรษฐกิจพอเพียง) จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านการวางแผนในระดับมาก ด้านการดำเนินการในระดับมาก ด้านการประเมินผลตรวจสอบในระดับปานกลาง และด้านการแก้ไขปรับปรุงในระดับปานกลาง บทบาทเกี่ยวกับการนำโครงการมาปฏิบัติด้านการวางแผนในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินการในระดับปานกลาง ด้านการประเมินผลตรวจสอบในระดับปานกลาง ด้านการแก้ไขปรับปรุงในระดับปานกลาง บทบาทเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการวางแผนในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินการในระดับปานกลาง ด้านการประเมินผลตรวจสอบระดับปานกลาง ด้านการแก้ไขปรับปรุงในระดับปานกลาง

ศศิพรรณ บัวทรัพย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความเห็นด้วยต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ในเนื้อหาสาระ ด้านความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ด้านการปฏิบัติหรือด้านการประยุกต์ใช้ และด้านการประยุกต์ใช้ และด้านการเผยแพร่ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ เพศ คณะที่ศึกษาและการรับรู้จากครอบครัว และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของนักศึกษาต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ชั้นปีที่ศึกษา สาขาที่จบก่อนเข้าศึกษา ภูมิภาค การรับรู้จากสื่อมวลชน และการรับรู้จากเพื่อนหรือผู้น่ากลุ่ม

เทพวณี วินิจกำจร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปลูกฝังค่านิยมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้กระบวนการตามแนวคิดของบลูมและแรทล์ ผลการวิจัยพบว่า จากแบบบันทึกการเรียนรู้ที่นักเรียนได้เขียนบรรยายสิ่งที่ได้เรียนรู้ ความรู้สึกร่วมของการเข้าร่วมกิจกรรมประโยชน์ที่ได้รับ และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน พบว่านักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระของค่านิยม รู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีค่านิยมทั้ง 4 เรื่อง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความเพียร และความรอบคอบ

วรวิวัฒน์ เกตุเพชร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเรียนรู้การใช้ชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาประชาชนในเขตตำบลแซร์อ้อ อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการเรียนรู้การใช้ชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการรับรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลางด้านความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้าน

การประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวมีการประยุกต์ใช้ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนมากได้รับข้อมูลข่าวสารและเข้าใจเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากสื่อโทรทัศน์ มีความเข้าใจว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เกิดจากพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ด้านการประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวเรื่องที่น้อยที่สุด เรื่องการจัดทำการบัญชีรายรับ-รายจ่ายในครอบครัว

สมดี สมพวงภักดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามการรับรู้ของบริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า

1. สภาพการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามการรับรู้ของบริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามการรับรู้ของบริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ในระดับมากกว่าครูผู้สอน

3. สภาพการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามการรับรู้ของบริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ศุภา จุลเสวก (2550 : บทคัดย่อ) ได้รายงานผลการติดตามประเมินผลการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 13 ปีการศึกษา 2550 พบว่า สถานศึกษาที่มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้นำกิจกรรม / โครงการที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้มากที่สุด เรียงตามลำดับ (เป็นรายด้าน) ดังนี้

ด้านที่ 1 การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของบริหารและครู พบว่า กิจกรรม / โครงการที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ กิจกรรม / โครงการที่มีชื่อหรือลักษณะดังนี้ แบบอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน แบบอย่างวิถีพอเพียง หลีกเลียงความจน อยู่แบบพอเพียงด้วยวิถีไทย ตามรอยพ่ออย่างพอเพียง คุณธรรมนำชีวิตสู่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีความหมายว่า สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ที่ประสบความสำเร็จก็เพราะผู้บริหารและครูได้ดำเนินชีวิตแบบ

พอเพียงเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนและชุมชน สถานศึกษาเหล่านี้จึงได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับเขตตรวจราชการ

ด้านที่ 2 การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ด้านกระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษา พบว่า กิจกรรม / โครงการที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 5 อันดับตามลำดับ ได้แก่ กิจกรรม / โครงการที่มีชื่อหรือลักษณะดังนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารจัดการที่พอเพียง การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาครู ผู้การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งระบบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการแบบพอเพียง พยายามบริหารจัดการโดยยึดหลักการ ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นที่ยอมรับในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและเขตตรวจราชการเป็นอย่างดี

ด้านที่ 3 การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า กิจกรรม / โครงการที่มีปฏิบัติมากที่สุด 5 อันดับตามลำดับ ได้แก่ กิจกรรม / โครงการที่มีชื่อหรือลักษณะดังนี้ โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรอินทรีย์ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ เกษตรเพื่ออาหารกลางวัน และอาหารกลางวันแบบยั่งยืน ซึ่งสรุปได้ว่าสถานศึกษาเหล่านี้ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในกิจกรรม / โครงการเกี่ยวกับการเกษตรเป็นส่วนมาก เพราะเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวเด็กในชุมชนนั้น ๆ เป็นเรื่องที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสามารถนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน อันเป็นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและขยายผลไปเป็นการพัฒนาระดับองค์กรที่ยั่งยืนได้

ทุกกิจกรรม / โครงการ สถานศึกษาได้ดำเนินการโดยยึดหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ทั้งในด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยมีเงื่อนไข 2 ประการ คือ ความรอบรู้และหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งสามารถยกหลักการขึ้นมาอธิบายประกอบได้ตามสมควร

เสาวลักษณ์ มาพร (2551 : บทคัดย่อ) ได้รายงานผลการศึกษาความพร้อมในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษา ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า

1. ความพร้อมในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพร้อมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยรายด้าน พบว่า มีความพร้อมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายใน ( $\bar{x}=3.98$ ) ด้านการติดตามและประเมินผล ( $\bar{x}=3.87$ ) ด้านพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{x}=3.82$ ) ด้านการจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา ( $\bar{x}=3.77$ )

ด้านการให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ( $\bar{x}= 3.70$ ) และด้านการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{x}= 3.67$ ) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=22.17$ ) กับ โรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{x}=23.15$ ) มีความพร้อมแตกต่างกัน

2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{x}=22.17$ ) กับ โรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{x}=23.13$ ) มีความพร้อมแตกต่างกัน

2.3 โรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{x}=23.15$ ) กับโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{x}=23.13$ ) มีความพร้อมไม่แตกต่างกัน

เทวดี ศรีสองเมือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้รายงานผลวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการจัดการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบเครือข่ายการจัดการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างของเครือข่าย วัตถุประสงค์ของเครือข่าย บทบาทหน้าที่ของสมาชิก เครือข่าย กิจกรรมของเครือข่าย ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากเครือข่าย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย

2. บทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์ประกอบของเครือข่ายประกอบด้วย การกำหนดกรอบการประสานงานและความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเครือข่าย กำหนดภารกิจหรืองานที่สมาชิกในเครือข่ายร่วมกันทำ กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับเครือข่ายและกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย ซึ่งองค์ประกอบของเครือข่ายทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน

พรนภา เอกนิพนธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบ

งานวิชาการครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับที่เหมาะสม แบ่งเป็นด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และ 2) การพัฒนาขบวนการเรียนรู้และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การแนะแนวการศึกษา

2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบ งานวิชาการครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนา หรือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาองค์กรอื่น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วชิราวุธ ปานพรม (2551 : บทคัดย่อ) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ในโรงเรียนคุณธรรม ชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอนในโรงเรียนคุณธรรม ชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอนในโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ ที่มีลักษณะ การเปิดสอนต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนประสิทธิผลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

## 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ยี่ฮี และทีเนกา (YeHe & Teneka. 2009 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเคลื่อนย้ายครูสอนดีที่สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองสู่การพัฒนาครูมืออาชีพให้กับครูทุกคน พบว่ามีการจัดเตรียมครูทั้งหมดสำหรับการทำงานกับการยกระดับ นักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองของนักเรียนที่อยู่ในสหรัฐอเมริกา มีความจำเป็นที่จะต้องดึงครูที่สอนดีออกมาซึ่งก็มีไม่มาก การพัฒนาวิชาชีพเป็นกุญแจสำคัญเป็นพิเศษที่มีผลต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพกับความสะดวกของครูที่ถูกโยกย้ายให้เป็นครูสอนดี ดำเนินการตรวจสอบการพัฒนาครูมืออาชีพสำหรับครูที่สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในโรงเรียนระดับอำเภอ ผู้ที่มีส่วนร่วมประกอบด้วยครู 22 คน ในแต่ละเขตอำเภอในสหรัฐอเมริกาใครที่เข้าร่วมจะต้องมีการผ่านชั่วโมงเข้าร่วมประชุมในการเข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนาในวิชาชีพ 46 ชั่วโมง ในหนึ่งปี จำเป็นจะต้องจัดให้มีการพัฒนาครูมืออาชีพ จัดให้มีทรัพยากรและกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ การสาธิตทำให้ได้ผลการดำเนินการพัฒนาครูมืออาชีพ การที่จะช่วยเพิ่มการยกระดับในการพัฒนาวิชาชีพนั้นจะต้องมีการประสานงานกันระหว่างมหาวิทยาลัย โรงเรียนระดับอำเภอและระหว่างครูที่สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ความสม่ำเสมอในการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองนั้นบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

กู๊ด และเวฟเฟอร์ (Goog & Weaver. 2003 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความจำเป็นและความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพในชุมชน พบว่า การพัฒนาครูมืออาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประกันคุณภาพของครู การพัฒนาครูมืออาชีพนั้นต้องเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาวิชาชีพ อย่างเหมาะสมต่อพฤติกรรมของครู ความกลมกลืนกับนานาชาติ ประเทศ การประชุมเพื่อปรึกษาหารือแนวทางกับคณะครูและผู้บริหาร ในการพัฒนาวิชาชีพให้ได้ผลดีในการเรียนในชุมชน ในระบบของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ขณะที่สิ่งที่ต้องทำเป็นครั้งแรกคือทำให้โอกาสในการพัฒนา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสร้างบรรยากาศการสอน ประสบการณ์และวิธีการสอน แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สร้างมาตรฐานและความเหมาะสมที่ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน

บีตส์น้า (Bezzina. 2002 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวคิด พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ใน Malta : เป้าหมายในทศวรรษที่ 21 พบว่า รัฐบาล Maltese เริ่มมีความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน รัฐบาลได้มีความพยายามยกระดับครูในด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจุบันมีการถกกันในเรื่องความจำเป็นที่

จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นรวมทั้งครูและโรงเรียนที่เป็นผู้นำ ขณะที่มีการเน้นความสำคัญจำเป็นที่จะต้องรวมโรงเรียนให้เป็นฐานการเริ่มต้นสำหรับการพัฒนาครูผู้มีอาชีพ มีการเน้นย้ำโรงเรียนที่เป็นแกนนำจะต้องเป็นผู้เริ่มประชาสัมพันธ์ในการให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาครู ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องสามารถยกระดับการเรียนการสอน โดยได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ

เรนเนอร์, กันเทอร์ และเพาเวอร์ (Rayner, Gunter & Power. 2002 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความจำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อความเป็นผู้นำในการให้การศึกษาพิเศษ พบว่าความสำเร็จของวิชาชีพจำเป็นต้องสังเกตความสามารถครูที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำมีการยอมรับผิชอบ หน้าที่งานพิเศษนอกเหนือจากการสอนด้วยนั้นในราชอาณาจักรไทยมิดแลนด์ (Midlands United Kingdom) ในสหราชอาณาจักร ผลการศึกษาพบว่า จำนวนครูมืออาชีพในการให้การศึกษาพิเศษ ต้องได้รับโอกาสสำหรับการพัฒนา โดยเฉพาะครู มืออาชีพที่อยู่ในพื้นที่ในเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน การดำเนินการจัดระบบการจัดการ จากการสังเกตพบว่ามี ความจำเป็นในระดับสูงในการพัฒนาครู สู่มืออาชีพให้เป็นผู้นำเป็นประการแรก และประการที่สอง จะต้องจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น-ระยะยาวในการฝึกหัดครูมืออาชีพ โดยการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศมีความต้องการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเฉพาะ รวมไปถึงความเข้าใจตัวเองกับความต้องการและความจำเป็นในการเรียนรู้ และพบว่าการฝึกหัดนั้นไม่มีสิ่งดึงดูดใจให้กับครู ประการที่สามความต้องการที่จะฝึกหัดสำหรับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสำหรับผู้เข้าฝึกอบรมวิชาชีพด้วย

กุกส์กี (Guskey. 1994 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา : ในการสืบค้นข้อมูลแบบผสมผสาน พบว่า การนำแนวทางเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนเฉพาะตัวบุคคลและกระบวนการของการจัดการองค์กรในการวางแผนและการทำให้เกิดผลเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการทำงาน เพื่อมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่จำเป็นได้แก่การสะท้อนผลกลับ การติดตามความต่อเนื่องและการเสริมแรงที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูผู้มีอาชีพ การนำเสนอนวัตกรรมในการพัฒนาครูวิชาชีพผู้มีอาชีพจะต้องผสมผสานกันกับขอบข่ายงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งการพัฒนาครูผู้มีอาชีพสามารถทำให้สมบูรณ์ได้ไม่ยากโดยวัดจากผลการสำเร็จการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นจากรายงานการวิจัยดังกล่าวข้างต้นเพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ รายงานการวิจัยได้ กล่าวถึงดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนการแนวทางการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอน



บทบาทของครูผู้สอนและบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการจัดการศึกษา ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศจะกล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมครูทุกปี เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนา จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว และรูปแบบการทำงานเป็นทีม เป็นต้น จากการศึกษาข้างต้นพบว่า การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมาจากเจตคติที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนในการขับเคลื่อนและมีการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายที่บูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาพบว่าต้องอาศัยรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายทั้ง การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การฝึกทักษะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

**บทสังเคราะห์โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

1. ผลการพัฒนาที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา จากการใช้โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เนื่องจากงานวิจัยนี้ มุ่งพัฒนาการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยจะเน้นการพัฒนา ทั้งตัวผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผลจากการพัฒนาจะส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) หรือผลการพัฒนาโปรแกรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จาก “โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาผู้การเป็นผู้นำ ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงใช้การประเมินผลประสิทธิผลของโปรแกรมจากความรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามาเป็นกรอบเพื่อประเมินผล แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้ดำเนินการเพียง 1 ปีการศึกษา จึงไม่สามารถทำการประเมินผลในระดับชาติได้

2. พัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : พัฒนาในประเด็นอะไร ใช้รูปแบบการพัฒนาอย่างไร คาดหวังให้เกิดการเรียนรู้ อะไร และคาดหวังให้เกิดการปฏิบัติอะไร

### 2.1 ประเด็นในพัฒนา

จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา พบว่าแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีพื้นฐานความรู้ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความตระหนักในบทบาทของตนเองในแต่ละกลุ่ม และมีทักษะการพัฒนางานเพื่อขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยลักษณะสำคัญของโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Log Frame) ใน 3 โครงการ คือ

1. โครงการพัฒนาฐานองค์ความรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. โครงการสร้างผู้นำขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
3. โครงการสร้างเครือข่ายขยายผลเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

### 2.2 รูปแบบการพัฒนา

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพใน 7 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการพัฒนาตนเอง และรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้อย่างผสมผสานกัน ดังนี้

2.2.1 รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง เป็นรูปแบบพื้นฐาน เพราะการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพบุคลากรในระดับสถานศึกษา (School Wide Level) ซึ่งทุกคนในสถานศึกษา ทั้งฝ่ายบริหารและครูผู้สอนต่างมีส่วนร่วม

2.2.2 รูปแบบการฝึกอบรม จัดในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานตามการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในโครงการพัฒนาฐานองค์ความรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อม การทำความเข้าใจ การศึกษาความรู้พื้นฐาน การสร้างความตระหนักในบทบาทภาระหน้าที่ การพัฒนาทักษะ การทำข้อตกลงร่วม ซึ่งอาจจัดด้วยวิธีการเชิงวิทยากร การศึกษาเอกสาร การระดมสมอง การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ฯลฯ

2.2.3 รูปแบบการพัฒนาตนเองและรูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เป็นระบบและยั่งยืน เน้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ การมีแหล่งเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ทั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรและเพื่อการนำเอามาใช้เป็นประโยชน์ ในโครงการสร้างผู้นำขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยร่วมกันกับผู้ร่วมโครงการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสืบค้นข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เอกสารคู่มือ ตำรา ผลงานวิจัย ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐาน ความตระหนักในภาระบทบาทหน้าที่และการพัฒนาทักษะให้เป็นแหล่งพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

2.2.4 การศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง และรูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน เพื่อให้เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เป็นระบบและยั่งยืน เน้นการกระตุ้นให้นำเอาความรู้ภายในบุคคล (Personal / Tacit Knowledge) ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์และอย่างเต็มศักยภาพ โดยการร่วมมือกันดำเนินการในโครงการสร้างเครือข่ายขยายผลเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกระบวนการกลุ่ม แบ่งกลุ่มทำงาน (Team Work) รับผิดชอบการทำงานตามความถนัดและความสนใจ โดยคน ๆ หนึ่งสามารถเป็นสมาชิกได้หลายกลุ่ม สลับสับเปลี่ยนกันเป็นหัวหน้าทีมหรือเป็นพี่เลี้ยงการทำงาน เน้นการใช้หลักการกลุ่มบริหารตนเอง (Self Managed Group) โดยจัดให้มีการสัมพันธ์เชื่อมโยงกับเครือข่ายเพื่อพัฒนาวิชาการภายนอกโรงเรียนในระดับต่าง ๆ ด้วย

จากแนวคิดการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพดังกล่าวทำให้มี “โครงการ” ใน “โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา” ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” 3 โครงการ โดยแต่ละโครงการเมื่อมีการดำเนินงานแล้วจะให้มีการประเมินผลของบุคลากรต่อโครงการด้วยเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไปดังนี้

1. โครงการพัฒนาฐานองค์ความรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. โครงการสร้างผู้นำขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
3. โครงการสร้างเครือข่ายขยายผลเศรษฐกิจพอเพียง

รายละเอียดของแต่ละโครงการ ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นกรอบเหตุผลสัมพันธ์ใน

## ตอนท้าย

### 2.3 ความคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้

การดำเนินการในแต่ละโครงการดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลต่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ใน 4 องค์ประกอบหลัก โดยแต่ละด้านจะกำหนดตัวชี้วัด (Indicators) จากองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังตารางสังเคราะห์ที่กำหนดได้ในหัวข้อ 3 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ

นอกจากจะประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาใน 4 องค์ประกอบหลัก นั้นแล้ว ผู้วิจัยจะประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของบุคลากรในสถานศึกษาเหล่านั้นต่อการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### 2.4 ความคาดหวังให้เกิดการปฏิบัติ

จากแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาว่าในการบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร โดยใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบนั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาด้วย ซึ่งแน่นอนว่าการที่จะส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว บุคลากรทางการศึกษาจะต้องนำเอาความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับนั้นไป “ปฏิบัติ” ซึ่งหากพิจารณาจากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นตามขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรในกรอบการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาดังนี้

#### 2.4.1 ลักษณะของผู้บริหาร

2.4.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤติตนเป็นแบบอย่างการมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ค้ำสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

2.4.1.2 ใช้คุณธรรมเป็นหลักในการบริหาร เช่น บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.1.3 วางแผนและกำกับกรปฏิบัติตามแผนโดยอาศัยหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

เพื่อผล 4 มิติ

2.4.1.4 บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

2.4.1.5 ประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย  
การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

#### 2.4.2 ลักษณะของครู

2.4.2.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤติตนเป็นแบบอย่าง  
การมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

2.4.2.2 ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกรายวิชาที่รับผิดชอบ

2.4.2.3 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลัก 3 ห่วง  
2 เงื่อนไข เพื่อผล 4 มิติ

2.4.2.4 ปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

2.4.2.5 มีส่วนร่วมในการประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในการสร้าง  
เครือข่ายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

#### 2.4.3 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษา

2.4.3.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและประพฤติตนเป็นแบบอย่างการ  
มีวิถีชีวิตแบบพอเพียง เช่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่หมกมุ่นอบายมุข

2.4.3.2 ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อ  
ผล 4 มิติ

2.4.3.3 ปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความรู้รักสามัคคี

2.4.3.4 มีส่วนร่วมในการประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในการสร้าง  
เครือข่ายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประชาสัมพันธ์

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังคาดหวังให้ผลการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ส่งผลต่อการประเมิน  
สถานศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงในปีงบประมาณ 2555 – 2556 และการประเมินคุณภาพสถานศึกษา  
ภายนอกในรอบที่ 3 และรางวัลสถานศึกษาพระราชทานในปีการศึกษา 2554 ด้วยในที่สุด

จากบทสังเคราะห์โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำใน  
การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้คำนึงถึงค่านิยมใหม่ของการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทาง  
การศึกษา ดังนี้ คือ ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม เป็นโปรแกรมที่มี  
ปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจ มุ่งที่ผู้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลง  
ระบบและบุคลากร ร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร วางแผนในระดับหน่วยงานผู้  
ปฏิบัติ พัฒนาศักยภาพเพื่อให้แก้ปัญหาได้ เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม เน้นเพื่อการปฏิบัติ

เน้นให้เกิดผลลัพธ์จากการพัฒนา พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีจุดมุ่งหมายทั้ง ตัวบุคคล กลุ่มและระบบ พัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นยุทธศาสตร์เชิงระบบและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน เน้นการซ่อมเสริม แก้ไข และความก้าวหน้า ริเริ่มร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและทีมงาน เป็นทั้งแบบทางการและไม่ทางการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน รับการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกตามความเหมาะสม มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง มีการสำรวจในเชิงทฤษฎี พัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ วางแผนทั้งระบบ ประเมินระบบและประเมินตนเอง เป็นตัวแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงระบบ ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย และใช้วิธีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบ และยังคงคำนึงถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ให้นักศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่และช่วยขจัดปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

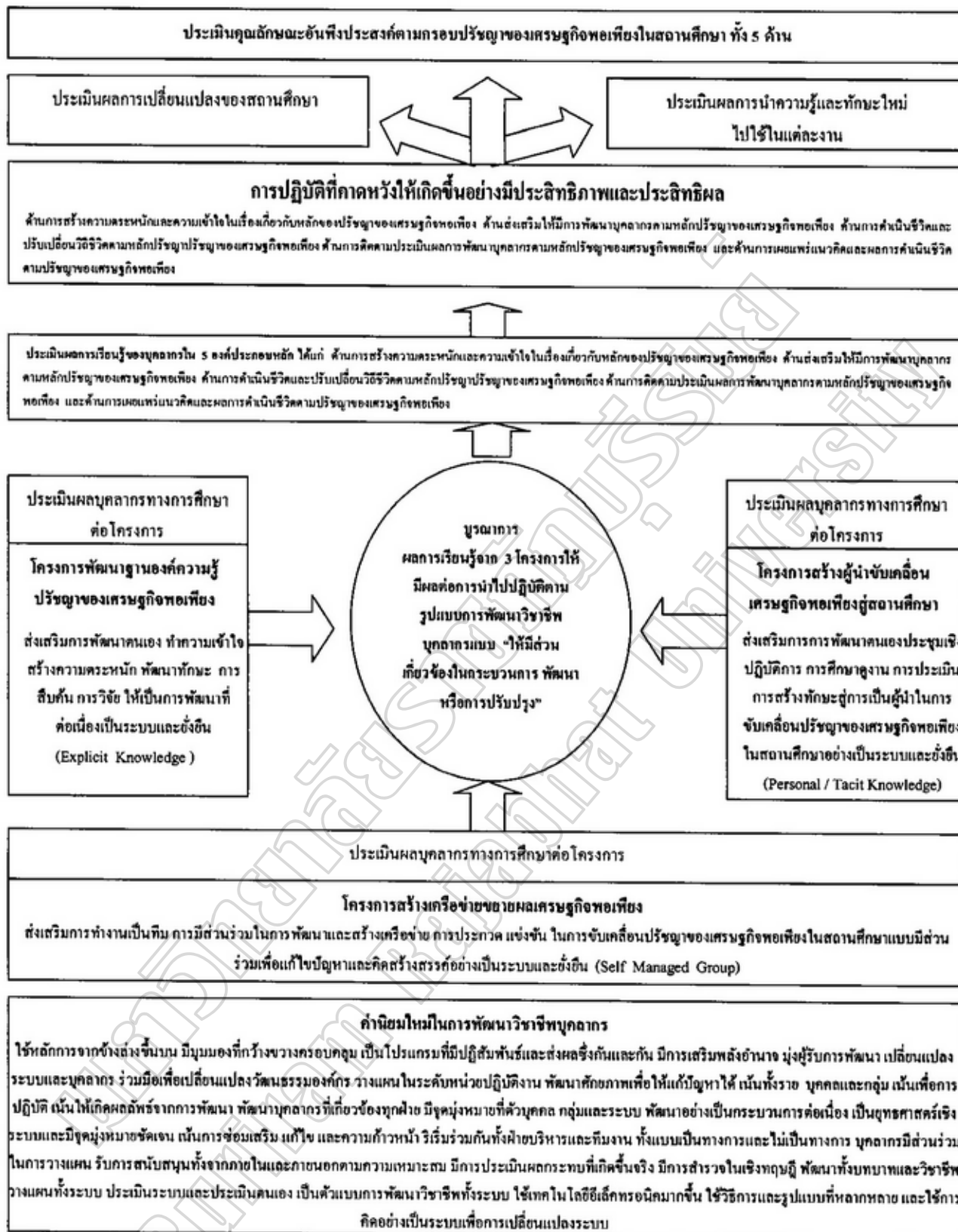
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์ประกอบและการวิจัยและพัฒนา โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 5 ประการ ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการดำเนินชีวิตและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดกรอบเหตุผลสัมพันธสำหรับ โครงการเพื่อการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรม 3 โครงการ ดังต่อไปนี้

1. โครงการพัฒนาฐานองค์ความรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. โครงการสร้างผู้นำขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา
3. โครงการสร้างเครือข่ายขยายผลเศรษฐกิจพอเพียง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงทฤษฎี และนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากแนวคิดของ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ที่ผู้วิจัยประยุกต์มาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังจะนำเสนอรายละเอียดใน 8 ประเด็น คือ

1. การใช้กรอบแนวคิดเชิงเหตุผลเพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. การคำนึงถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างความตระหนักและความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการดำเนินชีวิตและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการเผยแพร่แนวคิดและผลการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การคำนึงถึงหลักการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ เน้นเพื่อการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบแนวคิด เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่ชัดเจน เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร และมุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มที่ละนิดจากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด
4. มีการประเมินผลอย่างน้อยใน 3 ประการ คือ การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม การประเมินการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วม
5. คำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. การกำหนดพื้นที่การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในระดับสถานศึกษา
7. การพัฒนาโครงการความสัมพันธ์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
8. ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน



ภาพประกอบ 2.9 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา