บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อส่งเสริมความเป็นครูวิชาชีพของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นหลักๆ ดังต่อไปนี้

2.1 บริบทที่เกี่ยวข้องกับครู

2.1.1 ความหมายของครู

2.1.2 การปฏิบัติหน้าที่ครูตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.1.3 จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

2.1.4 คุณลักษณะครูที่ดี

2.2 จิตวิญญาณความเป็นครู

2.2.1 ความหมายจิตวิญญาณความเป็นครู

2.2.2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู

2.2.3 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู

2.3 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

2.3.1 ความหมายกลยุทธ์

2.3.2 ระดับกลยุทธ์

2.3.3 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

2.3.4 การบริหารเชิงกลยุทธ์

2.4 ข้อมูลพื้นฐานคณะครุศาสตร์ มหาวิทยลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.4.1 ประวัติและความเป็นมา

2.4.2 ปรัชญา/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ภารกิจหลัก/อัตลักษณ์/เอกลักษณ์

2.4.3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 บริบทที่เกี่ยวข้องกับครู

2.1.1 ความหมายของครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและนักวิชาการได้ให้ความหมายของครู ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 :4) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2553 ได้บัญญัติคำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 :71-78) กล่าวว่า ครูตงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Teachers และอธิบายความหมายของแต่ละตัวอักษร คือ

T (Teaching) การสอน หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งปวง

E (Ethics) จริยธรรม หมายถึง ผู้อบรมส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน

A (Academic) วิชาการ หมายถึง ผู้รับผิดชอบในทางวิชาการทั้งของตนเอง และในด้านความเจริญงอกงามของศิษย์

C (Culture Heritagc) การสืบทอดวัฒนธรรมในทางวิชาการ หมายถึงผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนรุ่นต่อไป

H (Human Relationship) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อครูและศิษย์

E (Evaluation) การประเมินผล หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลผู้เรียน

R (Research) การวิจัย หมายถึง ผู้ค้นหาเหตุผลและเป็นนักแก้ปัญหา

S (Service) การบริการ หมายถึง ผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและบริการสังคม

รังสรรค์ แสงสุข (2550 :38) ได้ให้ความหมายว่า ครูคือผู้ให้เติมเต็มและผู้มีเมตตา ครูคือผู้ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้และรู้จักขวนขวายหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สะสมความดี มีบารมีมากและครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบังความรู้ ควรมีจิตและวิญญาณของความเป็นครู ครู คือ ผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์วิจัย วิจารณ์ และมาบูรณาการความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน ครูคือผู้มีเมตตา จะต้องสอนเต็มที่โดยไม่มีการขี้เกียจหรือปิดบังความรู้ ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

รุ่ง แก้วแดง (2554 :1) ครู หมายถึง ผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นผู้มีความรู้เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียวละตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้

กล่าวโดยสรุป ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาลูกศิษย์ให้มีความรู้และประสบการณ์ในเชิงวิชาการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เปรี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงตนในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขในบริบทชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติด้วยความเสียสละ อุทิศตน และมีกัลยาณมิตรต่อศิษย์

2.1.2 การปฏิบัติหน้าที่ครูตามมาตรฐานวิชาชีพ

สำนักงานคุรุสภา (2556 :1) กล่าวถึงผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะในมาตรฐานความรู้ 5 ด้านตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

2.1.2.1 ด้านความเป็นครู

(1) สาระความรู้

1) สภาพงานครู คุณลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู

2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู

3) กฎหมายเกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู

4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู

5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

(2) สมรรถนะ

1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน และกลยุทธ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

2) แสดงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2.1.2.2 ด้านปรัชญาการศึกษา

(1) สาระความรู้

1) ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม

2) แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

(2) สมรรถนะ

1) ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2) วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.1.2.3 ด้านภาษาและวัฒนธรรม

(1) สาระความรู้

1) ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู

2) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

(2) สมรรถนะ

1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารความหมายอย่างถูกต้อง

2) ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2.1.2.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

(1) สาระความรู้

1) จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์

2) จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา

3) จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา

(2) สมรรถนะ

1) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

2.1.2.5 ด้านหลักสูตร

(1) สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร

2) การนำหลักสูตรไปใช้

3) การพัฒนาหลักสูตร

(2) สมรรถนะ

1) วิเคราะห์หลักสูตร และสามารถจัดทำหลักสูตรได้

2) ปฏิบัติการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2.1.2.6 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

(1) สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้

3) การบูรณาการเรียนรู้แบบเรียนรวม

4) การจัดการชั้นเรียน

5) การพัฒนาศูนย์การเรียนในสถานศึกษา

(2) สมรรถนะ

1) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2.1.2.7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(1) สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(2) สมรรถนะ

1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน

2.1.2.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

(1) สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

(2) สมรรถนะ

1) ประยุกต์ใช้และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

2.1.2.9 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(1) สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล

(2) สมรรถนะ

1) สามารถวัดและประเมินผล

2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

2.1.2.10 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

(1) สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา

2) การประกันคุณภาพการศึกษา

(2) สมรรถนะ

1) สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) สามารถดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.2.11 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(1) สาระความรู้

1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต

2) คุณธรรมและจริธรรมของวิชาชีพครู

3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

(2) สมรรถนะ

1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม

2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2.1.3 จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

สำนักงานคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 โดยมีสาระสำคัญคือ การกำหนดจรรยาบรรณวิชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งต่อตนเอง ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและสังคม มีสาระสำคัญ 5 หมวด ดังนี้

2.1.3.1 หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2.1.3.2 หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

2.1.3.3 หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทและหน้าที่โดยเสมอหน้า

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

(5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

2.1.3.4 หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2.1.4 คุณลักษณะครูที่ดี

องค์กรวิชาชีพครู และนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะครูที่ดี

(1) ให้ความรักและความปราถนาดีต่อผู้เรียน ครูเอาใจใส่ดูแลและมีความผูกพันกับผู้เรียนเหมือนกับเป็นลูกเป็นหลานของตนเอง เมื่อผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตนไม่ดีไม่เหมาะสม ก็ให้คำปรึกษาแนะนำว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษด้วยความปราถนาดี หวังดี เพื่อให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติเป็นพลเมืองดีของชาติต่อไป ในที่สุดครูก็จะได้รับความรัก ความผูกพันจากผู้เรียนเป็นการตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

(2) มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ปัจจุบันนี้วิทยาการมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้นครูต้องศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นคนทันเหตุการณ์ทันสมัย นำสิ่งแปลกใหม่มาสอนอยู่เสมอ และครูต้องเป็นคนที่มีความขยันอยู่เสมอ อดทน ครูก็จะได้รับความรักความศรัทธาจากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน

(3) ประพฤติดีและมีคุณธรรม ครูต้องมีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การสอนของตน เพราะว่าครูเป็นต้นแบบของผู้เรียน ครูจะอยู่ในสายตาของผู้เรียน ผู้เรียนจะเฝ้ามองการประพฤติปฏิบัติตนของครูและจะนำไปเป็นแบบอย่าง เห็นว่าสิ่งที่ครูประพฤติเป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว ขณะเดียวกันผู้ปกครองและสังคมก็คาดหวังให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและลูกหลานของตน ถ้าครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและลูกหลานได้ ก็ไว้วางในที่จะนำบุตรหลานมาเข้ารับการศึกษาอบรม

(4) สอนดี ครูต้องมีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอนเป็นอย่างดี โดยแสวงหาเทคนิคและวิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอ ครูต้องมีความมุ่งมั่นและทำงานการสอนอย่างหนัก ไม่ใช่ วิธีการสอนซ้ำซากสามารถนำสิ่งที่เรียนไปประพฤติปฏิบัติได้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554 :1) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารับรางวัลหนึ่งแสนครูดี ประกอบด้วย 3 ด้าน

(1) ด้านการครองตน (คุณธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณ) หมายถึง มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา ใจ มีวินัยในตนเอง สำรวม ระวังความประพฤติ ละเว้นจากอบายมุข มีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ มีความซื่อสัตย์สุจริต และจริงใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้พัฒนาตนเอง ทันต่อเหตุการณ์ วิทยาการ ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ

(2) การครองคน (คุณลักษณะที่ดีต่อผู้อื่นและสังคม) หมายถึง รักเมตตาและเอาใจใส่ต่อศิษย์ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาวางตนเป็นกลาง ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน โดยเห็นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ มีลักษณะความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม

(3) การครองงาน (การปฏิบัติงาน) หมายถึง มีความสามารถทางวิชาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง ใฝ่เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้า และติดตามความก้าวหน้าของข้อมูล ข่าวสาร และข้อมูลทางวิชาการนำมาพัฒนางานและพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอ การกระตือรือร้นหาสาเหตุของปัญหาในงานและหาแนวทางแก้ไขได้ดีอยู่เสมอ วิเคราะห์ พัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม สื่อ เพื่อเสริมสร้างความเข้แข็งในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพทาย เย็นจิตโสมนัส (2557 :1) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดี พิจารณาจากคุณสมบัติ 2 ระดับ ดังนี้

(1) คุณสมบัติระดับพื้นฐาน ได้แก่ 1) การเป็นผู้ชอบสอนหรือชอบให้ความรู้ผู้อื่น 2) การเป็นผู้ชอบค้นคว้าหาความรู้ใส่ตัวแล้วเอามาสอนผู้อื่น 3) มีความคิด ความจำ ไหวพริบ และสติปัญญาดีพอสมควรเพื่อจะสามารถปฏิบัติ 2 ข้อแรกได้ดี 4) เป็นผู้ได้รับการสั่งสอน ฝึกฝน และอบรมเพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติ 2 ข้อแรกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) คุณสมบัติในระดับสูง ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีพฤติกรรมสุภาพเรียบร้อย และเหมาะสมที่จะเป็นครู ไม่ประพฤติผิดศีลธรรมจรรยาที่ถูกต้องดีงามต่างๆ 2) มีความเมตตากรุณา และปราถนาต่อผู้อื่นเป็นพื้นฐานของจิตใจ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู 3) มีความอดทนอดกลั้นและระงับยับยั้งจิตใจต่อสิ่งยั่วยุให้กระทำผิดต่างๆ มีหิริโอตัปปะต่อสิ่งยั่วยุที่ทำให้กระทำผิดในด้านต่างๆ มีสติปัญญาที่สามารถแยกแยะดีชั่ว และถูกผิดอย่างพอเพียงที่จะดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องดีงามและเหมาะสม 4) มีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความเสียสละและจิตอาสา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและสังคมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปราถนาจะให้เด็กและเยาวชนและคนในสังคมมีความสันติสุข และเจริญรุ่งเรือง

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557 :11) ได้เสนอหัวข้อการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูและผู้ให้

(2) มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้

(3) มีทักษะการสื่อสาร

(4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

(5) ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์

(6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้

(7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

(8) ใฝ่คว้า และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

(9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

(10) รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย

(11) ภาคภูมิใจในการเป็นพลเมืองไทลและพลโลก

(12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(13) มีความพร้อมและปรับปรุงต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2558:1) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในอนาคต (C-Teacher) ไว้ 8 ประการ คือ

(1) Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่แม่นในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหานั้นๆ

(2) Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

(3) Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในของตัวผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ซึ่งครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้

(4) Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน

(5) Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตัวเอง และทักษะที่สำคัญอื่นๆ

(6) Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

(7) Creativity ในยุคสมัยหน้าครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

(8) Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ตื่นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

2.2 จิตวิญญาณความเป็นครู

2.2.1 ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครู

นักวิชาการได้ให้ความหมายจิตวิญญาณความเป็นครู ได้แก่

ณัฏฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553 :37) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ประกอบด้วยการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์และการเสียสละในงานครู

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2558 :9) ให้ความหมายของจิตวิญญาณครูและจิตวิญญาณของผู้ที่ประกอบวิชาชีพอื่น หมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทัศนคติ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็น ตามกรอบของจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคม อันเป็นองค์รวมธาตุแท้ของบุคคลผู้ใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมซึ่งมีขึ้นได้ในทุกคน

ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2558 :1) กล่าวว่า จิตวิญญาณครูมีคุณลักษณะที่บ่งบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมการก้าวข้ามขีดจำกัดของบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคคล ในการก้าวเข้าสู่มิติทางวิญญาณที่เปิดกว้าวต่อความคิด จิตใจ มโนธรรมและภาพมายาคติของวาทกรรมแห่งอัตลักษณ์ทั้งปวง

กล่าวโดยสรุปจิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นประจักษ์ น่าชื่นชมและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ครู ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยคุณธรรมจริยธรรม และความปราถนาดี มีความเข้าใจที่จะพัฒนาศิษย์ตามศักยภาพด้วยความจริงใจเสียสละอย่างมีความสุข

2.2.2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู

จากการศึกษาการทบทวนวรรณกรรมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจิตวิญญาณความเป็นครู พบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู ดังนี้

กิตินันท์ โนสุและเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558 :60-61) พบองค์ประกอบและจิตวิญญาณความเป็นครู ดังนี้

(1) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

1) การใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2) มีความขยันหมั่นเพียรแสวงหาความรู้ใหม่ๆ
3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส
4) มีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ จนได้รับอนุมัติให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
5) มีความพยายามแสวงหาโอกาสเข้ารับการอบรม เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า
6) มีการพัฒนางานในวิชาชีพหรือได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู
7) มีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อบริการสังคม
8) มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศิษย์
9) มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษญกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
10) มีการสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ

(2) องค์ประกอบด้านความมีเมตตาในการปฏิบัติงาน

1) การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความคิดและความเชื่อ
2) การสนับสนุนความคิดริเริ่มในทางที่ถูกต้องของเพื่อนร่วมงาน
3) การใช้แนวทางในการแก้ปัญหา โดยวิธีการทางปัญญาและสันติวิธี
4) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุผล ปราศจากอคติ
5) การยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตน ด้วยความเต็มใจ
6) มีความเป็นประชาธิปไตย
7) การใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา
8) การยอมรับความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก
9) ปฏิบัติงานโดนไม่เพิกเฉยในเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดผลเสียต่องานในหน้าที่

(3) องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

1) มีการติดตามและประเมินผลผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย
2) การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน

3) การแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน
4) การใช้ผลการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ
5) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับ จากการเรียนรู้กับประสบการณ์ชีวิตจริง
6) การคิดค้นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ
7) การแสวงหาแนวทาง วิธีการปรับปรุงงาน ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ
8) มีความกล้า มุ่งมั่นในการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม

(4) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1) การให้ความร่วมมือในกิจการของสถาบันเป็นอย่างดี
2) การอุทิศจนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพครู
3) มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้วิชาชีพครูเป็นที่ยกย่อง
4) มีความจริงใจในความรับผิดชอบต่อวิชาชรพครู
5) การให้เกียรติแก่ผู้ร่วมวิชาชีพครู
6) การธำรงเกียรติแก่ผู้ร่วมวิชาชีพครู

(5) องค์ประกอบด้านวิริยะ อุตสาหะ

1) มีความขยันตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
3) มีความเต็มใจอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่
4) การรู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
5) ปฏิบัติงานการสอนตรงเวลเสมอๆ

(6) องค์ประกอบด้านความเมตตา กรุณา

1) มีความปราถนาดีต่อศิษย์
2) มีความเอื้อเฟื้ออาทรต่อศิษย์
3) มีความเมตตาต่อศิษย์
4) การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนา

(7) องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ

1) การให้เกียรติผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นของตน
2) มีความตระหนักในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยไม่คำนึกถึง เชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล
3) ไม่ยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต
4) ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่
5) ต้องปฏิบัติต่อศิษย์ทุกคนด้วยความเสมอภาค

(8) องค์ประกอบด้านความดี

1) มีความสุภาพอ่อนโยน

2) มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ช่วยเหลือผู้อื่น

3) มีความเสียสละ

4) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

(9) องค์ประกอบด้านความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ

1) มีความรักในวิชาชีพครูยิ่งกว่าวิชาชีพใด

2) มีความศรัทธาในวิชาชีพครูมากกว่าวิชาชีพอื่น

3) มีความมุ่งมั่นตั้งใจมาเป็นครูเป็นอันดับแรก

(10) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการสอน

1) การได้รับการยกย่องนับถือในเชิงภูมิปัญญา และเชาวน์ไหวพริบในด้านการอบรมสั่งสอน

2) การคิดค้น วิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) สามารถประยุกต์ความรู้ที่มีอยู่ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

ณัฏฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553 :46-47) จากการสังเคราะห์งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ การอบรมสั่งสอนศิษย์โดยคำนึงถึงการพัฒนาศิษย์ได้อย่างเต็มตามศักยภาพแนะนอกจากนี้ยังต้องมีความรักในอาชีพและปฏิบัติตนแนแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมอาชีพ

(2) องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค เป็นการปฏิบัติต่อศิษย์ทุกคนอย่างยุติธรรม และมีเหตุผล โดยไม่คำนึงถึงอามิสสินจ้าง หรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

(3) องค์ประกอบที่ 3 ความเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ เป็นความเชื่อมั่นและศรัทธาว่ามนุษย์ทุกคนเป็นคนดี และมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

(4) องค์ประกอบที่ 4 การเสสียสละในงานครู เป็นการปฏิบัติหน้าที่สอยศิษย์อย่างเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

2.2.3 แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู

นักวิชาการได้เสนอแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิญญาณความเป็นครู ดังนี้

ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2558 :1) กล่าวถึงวิธีปฏิบัติสู่ความถึงพร้อมแห่งจิตวิญญาณที่ช่วยในการเสริมสร้างความดีอันเจริญงอกงามให้มีขึ้นทั้งต่อบุคคลและสังคมอย่างยั่งยืนประกอบด้วย

(1) มีความเจริญและสมดุลทั้งด้าน IQ และ EQ (I.Q. ย่อมาจาก Intelligence Quotient หมายถึงความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา ส่วน E.Q. ย่อมาจาก Emotional Quotient หรือ Emotional Intelligence หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์) ซึ่ง IQ นั่นเกิดจากการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ พินิจพิจารณาสร้างความรู้ให้มีขึ้นในตัวเอง ส่วน E.Q นั่นเกิดจากการฝึกฝนและพัฒนาภายในตัวตนของบุคคล ซึ่งคนที่มี IQ สูงหรือมีอัจฉริภาพเพียวอย่างเดียวนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ เพราะภาวะสังคมที่เป็นพิษ ทำให้

จิตใจคนแปรเปลี่ยนไป สมองเฉื่อยชา ไม่รู้จักจัดระบบให้กับตัวเอง ทั้งนี้คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต EQ มักจะนำ IQ ดังนั้นในความเป็นครูทั้งสองนี้ต้องสมดุลกัน มิฉะนั้นจะเป็นไปได้ยากที่จะพัฒนาผู้อื่นได้

(2) ยึดหลักศาสนธรรม ทั้งนี้เพราะศาสนธรรมเป็นหลักพื้นฐานในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นศีล 5 มรรค 8 (อัฏฐังคิกมรรค) พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 หิริ-โอตตัปปะ (ความละอายเกรงกลัวต่อบาป) เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินชีวิตไปด้วยความสุขุมลุ่มลึก มีสติ และขัดเหลาจิตใจให้มีความนบน้อมอ่อนโยน เมตตาจิต มีจิตประภัสสร เชื่อมั่นในเรื่องผลแห่งกรรม (การกระทำ) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ธมฺโม สุจิณฺโณ สุขมา วหาติ ผู้ประพฤติดีแล้วย่อมนำความสุขมาให้”

(3)เคารพตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ มองเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ รวมทั้งมีสำนึกดีต่อสังคม มุ่งมั่นในการทำความดีในทุกขณะ มองโลกในแง่ดี ศรัทธาในพุทธพจน์ที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว”

(4) ใช้ชีวิตอยู่ทั่วจักรวาล มีคำกล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์ชนิดเดียวที่อยู่ทั่วจักรวาล ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีอดีต มีปัจจุบัน และมีอนาคต ดังนั้น ครูจะต้องเชื่อมโยงทั้ง 3 มิตินี้เข้าด้วยกัน โดยนำเอาอดีตมาเรียงร้อยประสานเข้ากับปัจจุบัน แล้วมองภาพอนาคต (Scenario) ที่พึงปราถนาให้เห็น โดยมีสมมติฐานว่า อนาคตที่ดีมาจากการวางรากฐานของปัจจุบันที่พัฒนามาจากประสบการณ์ของอดีต

(5) ครึ่งหนึ่งของชีวิตอุทิศเพื่อสังคม คนเราไม่ได้เกิดมาด้วยตัวคนเดียวโดดๆ แต่ชีวิตคือผลรวมของความมุ่งมั่นจากสิ่งรอบตัว เพราะฉะนั้นชีวิตแต่ละชีวิตต่างติดหนี้สังคมอยู่ครึ่งชีวิต การกระทำที่ยุติธรรมทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่นคือ การแบ่งผลประโยชน์ครึ่งหนึ่งของชีวิตคืนให้สังคม เปิดกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของตัวเองให้พ้นกรอบของความเห็นแก่ตัว ความยึดมั่นถือมั่น และการไขว่คว้าเพื่อสนองตัณหาเฉพาะในช่วงชีวิตของตัวเอง ต้องระลึกอยู่เสมอว่า มนุษย์ชาตินั้นมีระยะเวลาที่ยาวไกลมากนัก เราในฐานะ “ผู้มาเยือน” จะหลงเหลืออะไรไว้บ้าง นั่นจะเป็นคำ “ขอบคุณ” หรือ “ประณาม”

(6)ครูคือผู้สร้างค่านิยม-กระแสสังคม การกระทำใดๆ จะต้องใส่ใจและรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ใช่เพื่อสนองตอบต่อมายาคติของตนเองเท่านั้น ทั้งนี้เพราะบทบาทของครูนั้นมีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยม ทัศนคติ และกระแสสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นตัวอย่างที่ดีย่อมมีความสำคัญเสมอ

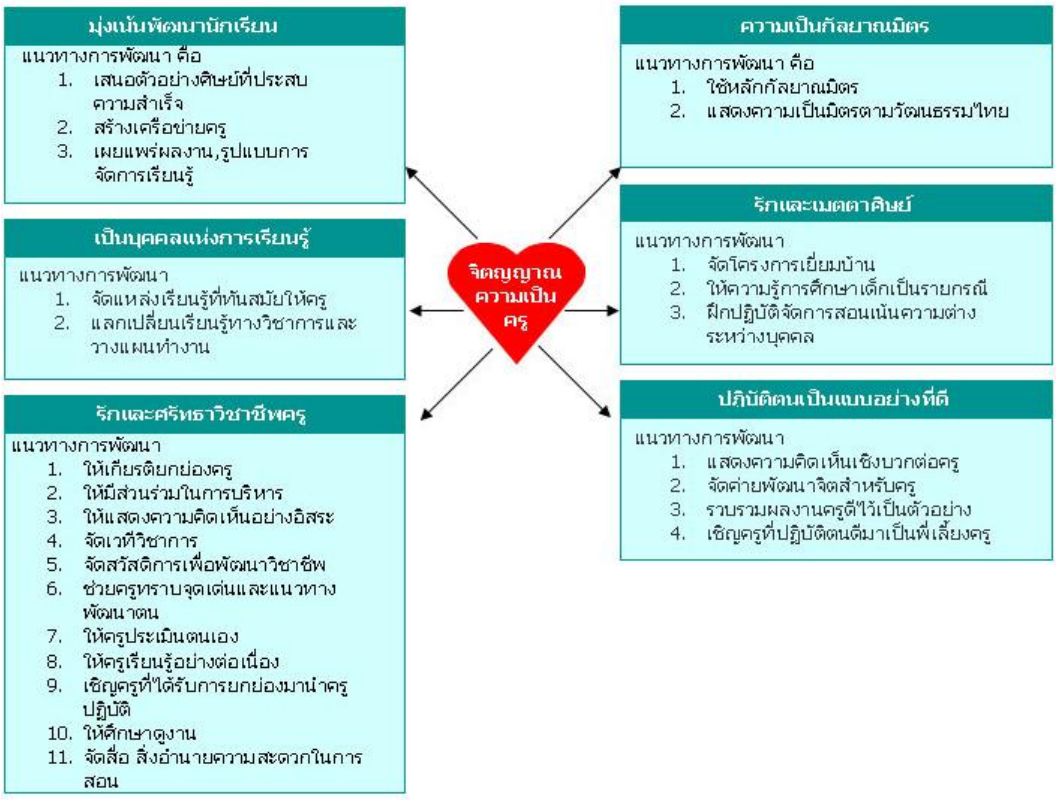
ปฏาวุฒิ สุจินดามณีชัยและคณะ (2558:125) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณของครู จากงานวิจัยเรื่องการยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดจิตวิญญาณของครูโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่

(1) จากการวิจัยพบว่า การยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นองค์กรทางการศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการยอมรับตนเองของครู เช่นจัดกิจกรรมฝึกฝนการแสดงออกโดยใช้เทคนิคการแสดงบทบาทสมมติ และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นและเสริมให้ครูมีความฉลาดทางจิตวิญญาณเพื่อมากขึ้นอีกด้วย

(2) จากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร โดยบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกเป็นบุคคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนั้นองค์กรทางการศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกรักในอาชีพของตนเอง เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการบรรยายเพื่อให้ครูได้เห็นถึงคุณค่าในอาชีพของตนและมีความรู้สึกรักในอาชีพของตนเองมากขึ้น จะส่งผลให้ครูเป็นคนเอาจริงเอาจังกับการทำงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกและความฉลาดทางจิตวิญญาณได้อีกด้วย

(3) จากการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกบุคลกภาพด้านการเปิดกว้าง การยอมรับตนเอง และบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดสมุทรสาครได้

นอกจากนั้นจากแนวทงการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ (2558 :1) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทางสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครู ดังนี้



การพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครู

ที่มา : http;//myfirstbrain.com/teacher_view.aspx?id=42796

จากแนวคิด หลักการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครู และจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์แล้วประมวลสู่กรอบของจิตวิญญาณความเป็นครูในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ศรัทธาในตนเองและวิชาชีพครู 2) ความเชื่อมั่นในศักยภาพและพัฒนาผู้เรียน 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) ความเป็นกัลยาณมิตร ในวิถีแห่งความเป็นครู 5) การปฏิบัติตนและงานเป็นแบบอย่างที่ดี 6) ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์

2.3 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

2.3.1 ความหมายกลยุทธ์

นงนุช สุระเสน (2555 :11) ได้นำเสนอความหมายของกลยุทธ์ไว้ดังนี้

(1) กลยุทธ์ คือ แผน (Strategy is a plan) เนื่องมาจาก การกำหนดกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้ เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง (direction) หรือแนวทางการดำเนินงานในอนาคต (a guide or course of action into the future) หรือ วิถีทางในการที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง

(2) กลยุทธ์ คือ แบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a pattern) เป็นเรื่องเกี่ยวกับแบบแผนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา (consistency in behavior overtime) อันสะท้อนให้เห็นในการวางแผนงานในอนาคต จำเป็นต้องคำนึงถึงวิวัฒนาการขององค์กร ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงความสามารถ ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติด้วย เพราะในหลายกรณี เจตนารมณ์หรือสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจทำ (intended strategies) อาจเป็นไปไม่ได้ แต่ผู้ปฏิบัติอาจใช้ความชำนาญด้านต่างๆ ปรับกลยุทธ์ในระหว่างปฏิบัติ (emergent strategies) จนแปรเปลี่ยนเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริง (realized strategies) ก็ได้

(3) กลยุทธ์ คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is position) โดยเน้นที่ความสำคัญของฐานะหรือตำแหน่งของกิจการในการแข่งขัน ดังนั้น ผลผลิตจำเป็นต้องเหมาะสมกับความต้องการ

(4) กลยุทธ์ คือ ทัศนภาพ (Strategy is a perspective) เน้นที่ ความสำคัญของการพิจารณาสถานภาพที่แท้จริงภายในองค์กร หรือคุณลักษณ์ (character) ที่น่าจะเป็นขององค์กร หมายถึงวิธีการดำเนินงานที่ต้องการให้คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน

(5) กลยุทธ์ คือ กลวิธีในการเดินหมาก (Strategy is ploy) เป็นความหมายที่เฉพาะเจาะจงในสถานการณ์ที่มีการต่อสู้ แข่งขัน สิ่งที่ต้องการคือ การเอาชนะ เพราะฉะนั้นทุกฝ่ายจึงต้องวาง แผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงการใช้อุบายในการดำเนินงาน (maneuver) หรือกลยุทธ์ยุทธ์วิธี (tactic) ในการเดินหมาก เดินเกม เพื่อเอาชนะ

ไรท์ และคณะ (Wright and Other,1992:15) ให้คำนิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ

แมรี่ โคลเธอร์ (Mary Coulter, 2005:5) กล่าวว่ากลยุทธ์คือ การตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องดันภยันตรายต่างๆ ขององค์การ

สแตนลี่ ซี อับราฮัม (Stanley C. Abraham,2006 :7) สรุปว่า กลยุทธ์คือ วิธีการที่ทำให้องค์การแข่งขันได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์หมายถึง แนวทาง หรือวิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จเป็นไปอย่างมีทิศทางสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

2.3.2 ระดับกลยุทธ์

ศิริพร เป็งสลี (2554 :9-10) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ขององค์กรประกอบด้วยการกำหนดกลยุทธ์ 3 ระดับ ดังนี้

(1) กลยุทธ์ระดับองค์การ (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พิจารณาภาพรวมของธุรกิจตลอดจนแนวโน้มการดำเนินงานในอนาคต เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย (Policy-Level Strategy) ที่ตอบสนองแผนงานหลักขององค์การ ซึ่งผู้บริหาร ระดับสูงขององค์การจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดทิศทางการพัฒนาว่า องค์การควรดำเนินธุรกิจอะไร แต่ละประเภทอย่างไร ควรดำเนินงานไปในทิศทางใดโดยภาพรวม

(2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างความได้เปรียบเมื่อเทียบกับคู่แข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือต่างอุตสาหกรรมโดยมุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์การให้โดดเด่นเหนือคู่แข่งขันประกอบด้วย 3 ลักษณะ

1) กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership Srategy) เป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่มีตลาดเป้าหมายกว้างขวางโดยการสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการเสนอสินค้า และบริการด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ทำให้องค์กรมีกำไรสูงขึ้น และสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่การแข่งขันรุนแรงได้

2) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (Differentiation Srategy) เป็นกลยุทธ์ที่สร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ของตนเองให้มีลักษณะโดนเด่นแตกต่างจากคู่แข่ง สำหรับความแตกต่างในการแข่งขัน

3) กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการตอบสนองตลาดเฉพาะ (Focus Srategy) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการเจาะจงตลาดกับลูกค้าเฉพาะกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ

(3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional or Operation Srategy) เป็นกลยุทธ์ที่ดำเนินการภายใต้กรอบของกลยุทธ์ระดับองค์การ และระดับธุรกิจเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการในองค์การหรือกลยุทธ์ระดับกิจกรรม (Activity) ซึ่งตอบสนองผลผลิตหลักซึ่งเกิดจากกระบวนการทำงานโดย มุ่งปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานของแผนกงานต่างๆ บรรลุถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ สร้างนวัตกรรม สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าความคาดหมายและสามารถเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ

2.3.3 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

วีลเลน และฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger,2000:3) ได้กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

(1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning)

(2) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulational)

(3) การปฏิบัติการตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)

(4) การประเมินผลการควบคุม (Evaluation and Control)

รอบบินส์ และคูลเทอร์ (Robbin and Coulter,2007:91-94) กำหนดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

(1) การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร (Identify the Organzation's Current Mission,Objectives and Strateies)

(2) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (Doing and Extenal Analysis)

(3) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน (Doing an Internal Analysis)

(4) กำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies)

(5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies)

(6) การประเมินผลงาน (Evaluating Results)

2.3.4 การบริหารเชิงกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2546) ได้กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการนำกระบวนการเชิงกลยุทธ์มาดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

(1) ขั้นตอนการวิเคราะห์กลยุทธ์ (Strategic Analysis) หมายถึง ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด 3 ประการ อันได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่ จะกำหนดสิ่งที่เรียกว่า "ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์" การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรนั้น คือ การวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลง ของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม อุตสาหกรรมและธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยพิจารณาถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว เพื่อหาข้อสรุปว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจหรือต่อองค์กรในเชิงบวกหรือเชิงลบ ถ้ากระทบกับองค์กรในเชิงบวกก็ถือว่าเป็น "โอกาส" (Opportunity) แต่ถ้ากระทบกับธุรกิจในเชิงลบก็ถือว่าเป็น "ภยันตราย" (Threat) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรนั้น หมายถึง การพิจารณาถึงโครงสร้างองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทรัพยากรด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน เทคโนโลยี สถานที่ตั้ง ฐานที่ตั้ง ฐานลูกค้าและอื่นๆ เพื่อที่จะดูว่าสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาเหล่านี้นั้นเมื่อเทียบกับคู่แข่งเป็น "จุดอ่อน" (Weakness) หรือเป็น "จุดแข็ง" (Strength)

องค์ประกอบอีกส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) คือ การวิเคราะห์ค่านิยม ความคาดหวัง ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กร เพราะประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มี ความหลากหลายแตกต่างกัน การพิจารณาแนวความคิดของกลุ่มบุคคลต่างๆ ในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ สำคัญ เพราะการดำเนินการองค์กร จะประกอบไปด้วย การที่จะดำเนินการตามแผนเชิงกลยุทธ์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือแนวความคิดหรือค่านิยมของคนในองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงต้องคำนึง ถึงข้อเท็จจริงในด้านบทบาทและอำนาจของกลุ่มต่างๆ ว่ากลุ่มใดมีอำนาจและพลังที่จะผลักดันนโยบาย ที่กำหนดไว้ให้เป็นผลสำเร็จ

การศึกษาถึงค่านิยมของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรและการพัฒนาทิศทางและ นโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกับกลุ่มคนเหล่านั้น จึงเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้วย

(2) ขั้นตอนการกำหนดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choice) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดแนวทางหรือทางเลือกทางกลยุทธ์ (Strategic Option) คือ หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน จะเป็นการพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน และความเป็นไปได้ในการนำไป ปฏิบัติบนพื้นฐานการศึกษาค่านิยมของกลุ่มต่างๆ ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่ อนาคต เป็นการกำหนดทิศทางระยะยาวของพัฒนาการขององค์กร ตลอดจนกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ในทางเลือกต่างๆ เพื่อที่บรรลุสู่ทิศทางที่ได้กำหนดไว้

2) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการประเมินทางเลือกกลยุทธ์ เมื่อมีการกำหนดทางเลือกกลยุทธ์หลายๆ แนวทางแล้วจะมาสู่ขั้นศึกษาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นการประเมินทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งจะเป็นแนวทางที่คำนึงถึงจุดอ่อนจุดแข็งองค์กรและความเป็นไป ได้ที่มีการปฏิบัติบนพื้นฐานของค่านิยม และเป็นแนวทางที่สามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับโอกาสที่เปิดกว้างในอนาคต ตลอดจนเป็นแนวทางที่สามารถหลีกเลี่ยงหรือป้องกันภยันตรายของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม แนวทางนี้อาจเรียกว่า "กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด" (Strategic Fit)

3) ขั้นตอนที่ 3 เป็นการเลือกกลยุทธ์ หลังจากที่ได้มีการประเมินถึงข้อดีข้อเสียของทางเลือกเชิงกลยุทธ์ต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ก็จะเป็นช่วงของการตัดสินใจเลือก เพื่อให้เป็นการยุติในการนี้ต้องยอมรับว่าประเด็นหรือค่านิยมของผู้นำหรือฝ่ายบริหารนั้น มีน้ำหนักมากในการเป็นตัวกำหนดทางเลือก บ่อยครั้งทางเลือกที่เลือกไว้ เกิดจากอารมณ์หรือความผูกพันของผู้นำองค์กร หรือเป็นผลมาจาก การต่อสู้ทางการเมืองในระดับองค์กรมากกว่าทางเลือกที่มีเหตุผล โดยสรุปแล้ว การประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์นั้นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ ต้องการที่จะดูถึงกลยุทธ์หรือแนวทาง หรือนโยบายที่เหมาะสมที่สุดภายใต้ความเป็นไปได้และแนวทางสามารถสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้มากที่สุด

(3) ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง ขั้นตอนที่จะมี การวางแผนใช้ทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ การสร้างเครือข่ายหรือการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เพื่อสามารถนำแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ได้ตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังหมายถึง องค์ประกอบในการจัดแบ่งโครงสร้างองค์กรรวม การกำหนดระบบองค์กรอีกด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลัก คือ "เป้าประสงค์ร่วม" ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์หลัก องค์ประกอบส่วนนี้หากชัดเจน จะทำหน้าที่เสริมการประสานงานแก่องค์กรและ/หรือเป็นส่วนชี้นำให้เห็นทิศทางการพัฒนาเป็น "วิสัยทัศน์" ที่องค์กรประสงค์เป็นสิ่งที่พึงประสงค์และเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในการพัฒนาที่สมเหตุสมผล ส่วน “พันธกิจ”จะชี้นำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดขององค์กรต้องทำอย่างมีบูรณาการภายใต้แผนต่างๆ ส่วน “วัตถุประสงค์หลัก ” จะเป็นเกณฑ์ที่ต้องบรรลุ หรือระดับความสำเร็จ (ผลกระทบ/ผลลัพธ์) ที่ต้องถูก

ประเมินเพื่อเป็นหลักประกันว่า องค์กรได้ดำเนินการตามแผนไปสู่ทิศทางที่ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่คาดหวังไว้ 2) องค์ประกอบด้าน "ทางเลือก การดำเนินการ" ซึ่งได้แก่กลยุทธ์/ยุทธวิธีที่กำหนดอย่างชัดเจน เป็นกรอบความคิดที่ชี้นำทางแก่การ ปฏิบัติการหลักของแผนว่า แนวทางที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนมีอย่างไรบ้าง กรอบความคิดนี้ได้มาจากการผนวกประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ และการจัดความสำคัญของสภาวะแวดล้อม ทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความสอดรับกับ พันธกิจขององค์กรอีกด้วย และ 3) องค์ประกอบหลักด้านเครื่องมือกลไกเร่งรัดการพัฒนา เพื่อให้สามารถชี้แนะแนวทางการเร่งรัดกระบวนการดำเนินงาน มีรูปแบบการปรับกระบวนการทำงานของ องค์กร การปรับปรุงระเบียบ ตลอดจนค่านิยม วัฒนธรรมและความเชื่อต่างๆ ภายในองค์กร การสนับสนุนแผนงานโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของกลยุทธ์และยุทธวิธีที่กำหนดไว้

2.4 ข้อมูลพื้นฐาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.4.1 ประวัติและความเป็นมา

พ.ศ. 2480 เริ่มจัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู
ชื่อ "โรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย
พ.ศ. 2495 เปิดสอนหลักสูตรประโยคครู ประถม (ป.ป.) 1 ปี
แผนกการงาน สันทัด เช่น งานประดิษฐ์
งานไม้ งานพิมพ์ งานไฟฟ้า งานเสื้อผ้า

พ.ศ. 2496 เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) 2 ปี แผนกการงานสันทัด โดยผู้ที่เข้ารับการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่จบ ป.ป. การงานสันทัด เท่านั้น

พ.ศ. 2498 เปิดสอนหลักสูตร ป.ป.และป.ม. การงานสันทัดและเปิดสอนฝึกหัดครู หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) 2 ปี โดยผู้เข้ารับการศึกษาจะ รับจากผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเริ่มคิดคะแนนแบบ หน่วยกิตแทนแบบร้อยละ

พ.ศ. 2500 เปิดสอนฝึกหัดครูหลักสูตร ป.กศ. รอบบ่ายเพิ่มขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ แก้ไขปัญหานักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่มีที่เรียนต่อ โดยกำหนดให้มีการรับนักเรียนฝึกหัดครูชายขึ้นเป็นครั้งแรก ในปีนี้เองเริ่มมีนักเรียนทั้งประเภท อยู่ประจำและประเภทเดินเรียนเนื่องจากไม่มีหอนอนเพียงพอ

พ.ศ. 2501 เปิดสอนฝึกหัดครู หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) โดยรับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ป.กศ. และในปีนี้กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้ยกฐานะโรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัยเป็น "วิทยาลัยครูสวนสุนันทา"

พ.ศ. 2510 เปิดสอนฝึกหัดครูหลักสูตร ป.ป. แบบเร่งรัด โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หรือเทียบเท่ามาเรียนโดยใช้เวลา 1 ปี

พ.ศ. 2511 เปิดการสอนภาคนอกเวลาหลักสูตร ป.กศ. ชั้นสูง โดยรับจากบุคคลซึ่งมีอาชีพต่างๆ กัน และในปีต่อมา ได้ทำการเปิดสอนภาคนอกเวลาหลักสูตร ป.กศ.

พ.ศ. 2517 แปิดสอนระดับปริญญาตรี 2 ปี โดยใช้หลักสูตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา

พ.ศ. 2521 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 2 ปี ตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทาง การศึกษา ประจำการ ใช้ตัวย่อ ว่า อ.ค.ป.

พ.ศ. 2523 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 4 ปี โดยรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เข้ารับการศึกษา

พ.ศ. 2525 เปิดสอนนักศึกษาป.กศ.ชั้นสูง ภาคต่อเนื่องและภาคสมทบแทนภาคนอกเวลา

พ.ศ. 2527 มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู เป็นฉบับที่ 2 กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดทำการสอนได้รวม ๓ สาขาวิชา และในปีนี้เองที่สาขาวิชาการศึกษาได้เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการ

พ.ศ. 2528 โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ อ.ค.ป ได้ถูกยกเลิก และเปลี่ยนเป็นโครงการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) สอนทั้งในระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา

พ.ศ. 2535 วิทยาลัยครูได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นสถาบันราชภัฏ

พ.ศ. 2538 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 คณะวิชาครุศาสตร์ ได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็นคณะครุศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของคณะเรียกว่าคณบดี และสามารถเปิดทำการสอนสาขาวิชาการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าได้

พ.ศ. 2540 ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาโทโปรแกรมวิชาภาวะผู้นำ และในปีต่อมาได้พัฒนาเป็นหลักสูตรการจัดการคุณภาพ

พ.ศ. 2545 รับมอบหมายจากสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ให้จัดทำหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

พ.ศ. 2546 ได้รับมอบหมายจากสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ให้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการสำหรับบุคลากรที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา และในปีนี้ คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการพัฒนา หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ และเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2547

พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปีนี้เปิดรับเฉพาะนักศึกษาทุน 5 ปี เข้าม าศึกษา จำนวน 43 คน ประกอบด้วย 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และสาขาวิชาภาษาไทย รวมทั้งได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู รุ่นที่ 7 และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1

พ.ศ. 2548 เปิดสอนหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญา ตรี (หลักสูตร 5 ปี) จำนวน 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย นอกจากนี้ยังได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู รุ่นที่ 8 และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2

พ.ศ. 2549 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งสาขา และได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการก่อสร้างอาคารคณะครุศาสตร์หลังใหม่ เป็นจำนวน 85 ล้านบาท และในปีการศึกษานี้มีนักศึกษาคณะครุศาสตร์ หลักสูตร 4 ปี เป็นรุ่นสุดท้ายที่จะสำเร็จการศึกษา แต่ยังคงมีการเปิดสอนตามหลักสูตร 4 ปี ในสาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งในปีนี้นักศึกษาทุนหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 ได้เริ่มออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นครั้งแรก (การปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1)

วันที่ 23 มิถุนายน 2549 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2549 โดยให้แบ่งส่วนราชการในคณะครุศาสตร์ เป็นสำนักงานคณบดี

พ.ศ. 2550 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) ชั้นปีที่ 3 (รหัสนักศึกษา 48) ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชุดวิชาการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 (Practicum 1) และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 (รหัสนักศึกษา 47) ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชุดวิชาการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ๓ (Practicum 3) ณ โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

พ.ศ. 2551 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นแรก สำเร็จการศึกษาและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ

พ.ศ. 2553 ในวันที่ 15 มกราคม คณะครุศาสตร์จัดพิธีเปิดอาคารกรรณาภรณ์พิพัฒน์ (อาคารคณะครุศาสตร์หลังใหม่)

พ.ศ. 2554 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา (5 ปี) และสาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (4 ปี)

2.4.2 ปรัชญา/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ภารกิจหลัก/อัตลักษณ์/เอกลักษณ์

(1) ปรัชญา

ทรงปัญญา ศรัทธาธรรม นำสังคม

(2) วิสัยทัศน์

สร้างและยกระดับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(3) พันธกิจ

ผลิตและพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคคลากรทางการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(4) ภารกิจหลัก

1.ผลิตบัณฑิตตามอัตลักษณ์ และพัฒนาครูมืออาชีที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและการฝึกหัดครูสู่อาเซียน

2.บริการด้านวิชาการคุณภาพตามความต้องการชุมชน

(5) อัตลักษณ์

“ เป็นนักปฏิบัติ ถนัดวิชาการ เชี่ยวชาญทางสื่อสาร ชำนาญการ คือมีจิตสาธารณะ”

(6) เอกลักษณ์

"สืบสานความเป็นวัง ปลูกฝังความเป็นครู มุ่งเรียนรู้สู่สากล"

2.4.3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน มีดังนี้

(1) หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี

1) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (Bachelor of Education Program in Educational Innovation and Technology)

(2) หลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 ปี

1) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย(Bachelor of Education Program in Early Childhood Education)

2) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (Bachelor of Education Program in Thai)

3) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา (Bachelor of Education Program in Social Studies)

4) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (Bachelor of Education Program in English)

5) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (Bachelor of Education Program in General Science)

6) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา คณิตศาสตร์ (Bachelor of Education Program in Mathematics)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อำนาจ อยู่คำ (2551) วิจัยเรื่อง จิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับจิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้ บริหารสถาน ศึกษาต้นแบบ โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป และค้นหาคุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารที่สามารถจำแนก ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดีด้านความจริงใจเสียสละ ด้านความสามารถทางปัญญา ด้านความเป็นผู้นำ และด้านแรงบันดาลใจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 985 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูจำนวน 892 คน ในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ 31 โรงเรียน โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย 31 โรงเรียน และโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป 31 โรงเรียน ที่จัดการศึ กษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตั้งอยู่ใน 25 จังหวัดทั่วประเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามการแสดงออกทางจิตวิญญาณ ของผู้ บริหาร 5ด้าน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant

Analysis) โดยวิธีแต่ละขั้นตอน (Stepwise Method) ผลการวิจัย พบว่า ระดับจิตวิญญาณของผู้บ ริหาร โดยภาพรวม ผู้บ ริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถติที่ระ ดับ .001 คุณลักษณะทางจิตวิญญาณ ของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดี และด้านแรงบันดาลใจสามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษา ทั่วไปได้

คณิต เขียววิชัย (2553) วิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการนิยาม/แนวความคิด และปัจจัยที่เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ : การขับเคลื่อนจิตวิญญาณของผู้เรียนด้วยพลังทางการศึกษา ใช้ แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายทั้งที่มาจากเอกสารแนวคิดทฤษฎี ที่มีทั้งไทยและต่างประเทศ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมีความหลากหลาย ต่างสถานะกัน ในกลุ่มตัวอย่างนี้จะมีทั้งผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้เสียซึ่งจะทำให้เกิดมุมมองที่มีความแตกต่าง สามารถครอบคลุมประเด็นต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ผลการสังเคราะห์พบว่าด้านปัจจัยที่เสริมสร้างกระบวนการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้นำเสนอผลการสังเคราะห์ การจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ทราบ ปัจจัยด้านผู้เรียนที่จะต้องมีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต รู้และเข้าใจตนเอง เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจิตอาสา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่กล่าวมานี้จะสอดคล้องคุณลักษณะของบุคคล ที่มีพลังอำนาจในการทำงานเป็นคนที่กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งจะเป็น คุณลักษณะที่ช่วยให้บุคคลมีความสำเร็จในการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและ สิ่งแวดล้อมได้ดีก็จะทำให้เขาเหล่านั้นมีความสุข ในการดำเนินชีวิต ส่วนปัจจัยด้านผู้สอนซึ่งจะประกอบด้วยบทบาท ทั้งผู้สอน และผู้บริหารก็แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ดี จะต้องมีวิสัยทัศน์และเข้าใจบริบท สามารถสร้างและ พัฒนาทีมงานได้ มีการทำงานเชิงรุก สร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของชุมชน จัดได้ว่าเป็นผู้บริหาร ที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้การบริหารจัดการที่ดีนำ ไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่ปั จจัยด้านครอบครัว สถาบันการศึกษา ตลอดจนด้านสภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคม จากข้อค้นพบของผู้วิจัยแสดงให้เห็นว่าทั้งสามส่วนนี้จะ ต้องมีภาระเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ในอันที่จะช่วยหล่อหลอมให้เกิดการพัฒนาเด็กให้มีความรู้สึกนึกคิดของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถสร้างความอบอุ่น ส่งเสริมพัฒนาทักษะที่สำคัญของการปรับตัวอยู่ในสังคม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมระบอบประชาธิปไตยจึง อาจจะกล่าวได้ว่าข้อ การวิจัยครั้งนี้จะช่วยเป็นเป้าหมายของการจัดการ หรือดำเนินการเกี่ยวกับ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนา เด็กให้มีจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

นรินทร์ สังข์รักษา (2554) วิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตวิญญาณจากเรื่องเล่าความสำเร็จของครูและนักเรียนในระบบการศึกษา : การพัฒนาหน่ออ่อนทางการศึกษาสร้างจิตปัญญาในการเรียนรู้สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับครูในจิตวิญญาณที่ดีของผู้สอน 2) วิธีการพัฒนาตนเองของครูที่บ่มเพาะลูกศิษย์ด้วยหัวใจ 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมการอบรมบ่มเพาะลูกศิษย์ด้วยหัวใจ ใช้วิธีการสังเคราะห์ความรู้จากเรื่องเล่าของผู้บริหารและครูที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 เวทีๆ ละ 3 ครั้ง ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีการสร้างอุดมการณ์ความเป็นครู มีความเข้าใจในระบบการศึกษา สามารถเข้าถึงหัวใจลูกศิษย์และชุมชนผ่านชีวิตการศึกษา มีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ 2) วิถี

ในการพัฒนาตนเอง มีการทบทวนตนเอง เปลี่ยนวิธีคิดใหม่ เน้นการให้มากกว่าการรับ ทุ่มเท เสียสละ มีการปฏิบัติที่ดีมีการจัดทำโครงงานที่หลากหลาย 3) ปัจจัยความสำเร็จด้านปัจจัยภายใน ได้แก่การรู้เท่าทันตนเอง ความเสียสละ และความภาคภูมิใจ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การกำหนดนโยบายที่ชัดแจ้ง เครือข่ายพันธมิตรที่เข้มแข็ง และความร่วมมือของหมู่คณะ

ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง (2555) วิจัยเรื่อง ประสบการณ์ของความเป็นครู ผู้มีจิตวิญญาณความเป็น ครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพรรณนาและบรรยายประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูของกลุ่มครูที่ได้รับรางวัลในโครงการครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู และเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูของกลุ่มครูที่ได้รับรางวัลในโครงการครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูเป็นการศึกษาโดยใช้แนวคิดปรากฏการณ์วิทยา และได้ประยุกต์แนวทาง และการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบปรากฏการณ์วิทยา-อัตถิภาวะเชิงประจักษ์ตามแนวของ Amedeo Giorgi ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างอันเป็นแก่นสาระของประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบ 3 ช่วง ได้แก่ 1) ช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิต ใจและพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครูไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่า ส่วนเสริมสร้างการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5 ประเด็น ได้แก่ การมีตัวแบบจิตวิญญาณ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพครู มีประสบการณ์ในการเผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ยากลำบาก ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา 2) ช่วงการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคล แสดงให้เห็นถึงความหมายของ “การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ” ซึ่งประกอบด้วยการที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในความเป็นครู ปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็ก และการปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักและความเมตตา 3) ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูคงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจาก ศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิต และพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่า ส่วนที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์และศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน

กิตินันท์ โนสุและเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.(2558) วิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดภาคเหนือตอนบน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พร้อมทั้งยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของจิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวนทั้งสิ้น 840 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสกัดปัจจัย ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบออโธโกนอล ด้วยวิธีแวริแม๊กซ์ ได้องค์ประกอบ 10 ด้าน 57 ตัว บ่งชี้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม สภาพจริงกับกลุ่มที่ชัดแจ้ง (Known Group) ทำการทดสอบค่าที อิงเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ผลการวิจัย พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน มี 10 องค์ประกอบ 57 ตัวบ่งชี้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.14 ได้แก่ 1) ด้านการ พัฒนาตนเองมี 10 ตัวบังชี้ 2) ด้านความมีเหตุผลในการปฏิบัตงาน มี 9 ตัว

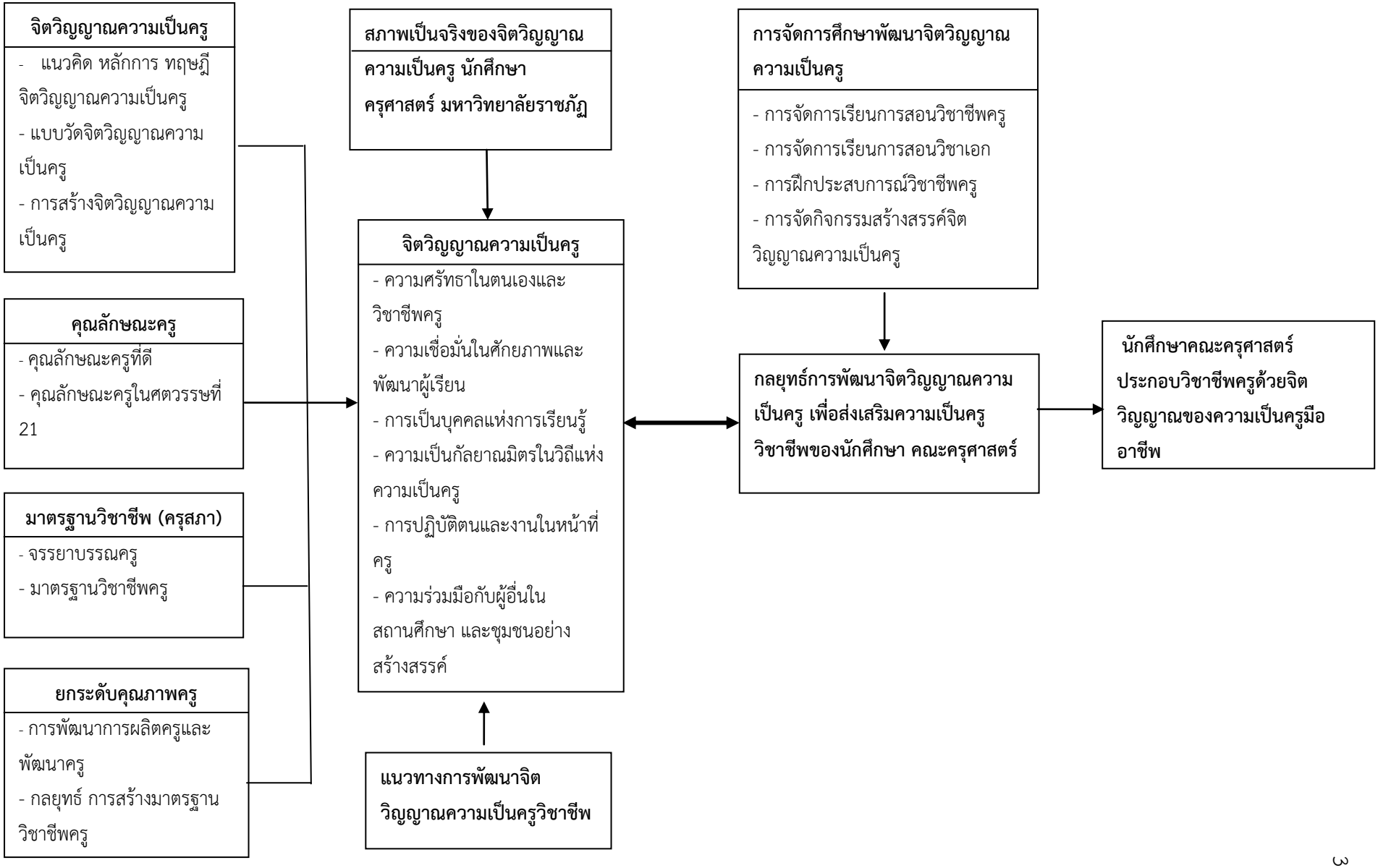
บ่งชี้ 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 6 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านความ วิริยะ อุตสาหะ มี 5 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านความมีเมตตา กรุณา มี 4 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ มี 5 ตัวบ่งชี้ 8) ด้านความดี มี 4 ตัวบ่งชี้ 9) ด้านความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ มี 3 ตัวบ่งชี้และ 10) ด้านการ ปฏิบัติการสอน มี 3 ตัวบ่งชี้จากการนำตัวบ่งชี้ไปทดสอบกับกลุ่มที่ชัดแจ้ง ปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวบ่งชี้ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัว บ่งชี้ทั้ง 57 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง คำสำคัญ: จิตวิญญาณความเป็นครู, องค์ประกอบและตัว บ่งชี้, จังหวัดภาคเหนือตอนบน

ปฏาวุฒิ สุจินดามณีชัย และคณะ (2558) วิจัยเรื่อง การยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการยอมรับตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความฉลาดทาง จิตวิญญาณของครู 2)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับตนเองกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครู 3)ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครู 4) ศึกษาการพยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูด้วยการยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร จำ นวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีระดับการยอมรับตนเอง บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก และความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีระดับบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง 2) การยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 013) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01 ส่วนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 014) บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง การยอมรับตนเอง และบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทาง จิตวิญญาณของครูได้ร้อยละ 60.00

ยอดฟ้า ราชมณี (2554) วิจัยเรื่อง การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการและระดับปัญหาในการวางแผน กลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาในการวางแผน กลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบนและภาคใต้ตอนล่าง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงเรียน ลักษณะพื้นฐานของโรงเรียน และลักษณะพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ ที่มีต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 4) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์จากมุมมอง ของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาใน ภาคใต้จำนวน330คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสองขั้นตอน และใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือสถิติ เชิงพรรณนาการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้น ผลการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ครบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการประเมินสถานภาพของโรงเรียนด้านการจัดวางทิศทางของโรงเรียนด้านการกำหนดกลยุทธ์ ของโรงเรียน และด้านการยกร่างและการตรวจสอบทบทวนแผนกลยุทธ์และผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้มีปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ การดำเนินการในด้านการประเมินสถานภาพการจัดวางทิศทาง และการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน และพบว่าในภาพรวมโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่างประสบปัญหามากกว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้โดยภาพรวม ได้แก่ อายุของผู้อำนวยการโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียน ซึ่งเหมือนกันกับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนบน แต่สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ตอนล่างมีเพียงจำนวนครูในโรงเรียนเท่านั้น ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนได้เสนอแนวทางใน การแก้ไขปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ ควรจัดทำฐานข้อมูลของโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียน เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ชุมชนและท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบันมากที่สุดควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนตามความเป็นจริง ไม่วิเคราะห์ตามความรู้สึก ที่สำคัญควรให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนแทนที่จะให้คณะทำงานเป็นผู้วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว

นงนุช สุระเสน (2555) วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ ลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้ว ย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษ า 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารงานบุคค ล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป 5) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 7) ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. การพัฒนากลยุ ทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 กลยทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรเพื่ อการปฏิบัตงาน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสถานศึ กษาให้พร้อมบริการ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนานักรียน สู่ความเป็นอัจฉริยะและ กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล 3. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วยกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

สุระศักดิ์ แก้วสียา (2556) วิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการ วางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษา 125 คน และครูผู้สอน 200 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของสภาพการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาเป็น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน t – test , (Independent samples) และ F – test, แบบ (One way ANOVA) และทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา 2) ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือด้านการกำหนดกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือด้านการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย