

คำนำ

การจัดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลพระละมัย โดยใช้ PHORNLAMAI MODEL เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งที่ความสำเร็จในการสร้างเด็กให้มีคุณภาพ มีการพัฒนาครบทั้ง ๔ ด้านอย่างเหมาะสมโดยยึดหลักการ ดี เก่ง และมีความสุข ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ว่า “โรงเรียนอนุบาลพระละมัยมุ่งพัฒนาเด็กให้มีความพร้อมทั้ง ๔ ด้าน มีสุขภาพร่างกายเจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย ปลุกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อม เน้นให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดความเลื่อมใสในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักความเมตตา รักธรรมชาติ ฝึกให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการอ่าน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ” และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

(นางอัมพิกา เจียมพานทอง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพระละมัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
แนวทางการสร้างกระบวนการ PHORNLAMAI MODEL	๓
ภาพประกอบ รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพ PHORNLAMAI MODE	๔
P (Plan) การวางแผน	๕
H (Happy Learning) การจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข	๗
O (Organization) มีโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ	๑๒
R (Relationship) มนุษย์สัมพันธ์	๑๔
N (Networking) สร้างเครือข่ายร่วมกันทำงานอย่างเข้มแข็ง	๑๙
L (Leader ship) ภาวะความเป็นผู้นำ	๒๔
A (Accountability) ความรับผิดชอบ	๒๘
M (Management) การบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๓๐
A (Assessment) การประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	๓๒
I (Intelligence) ความฉลาด รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล	๓๖
ครูอนุบาลในดวงใจหนูๆ	๓๘

แนวทางการสร้างกระบวนการ PHORNLAMAI MODEL

โรงเรียนอนุบาลพระละมัย โดยผู้บริหาร ผู้รับใบอนุญาต คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะครู บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมได้ดำเนินกระบวนการจัดการคุณภาพ P D C A ในการดำเนินงาน โดยมีขั้นตอนโดยสรุปคือ

๑.ดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบันของโรงเรียนโดยใช้ SWOT Analysis นำข้อมูลมาสรุปดูว่าโรงเรียนควรจะดำเนินการไปในทิศทางใด อย่างไรให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและบริบทของโรงเรียน

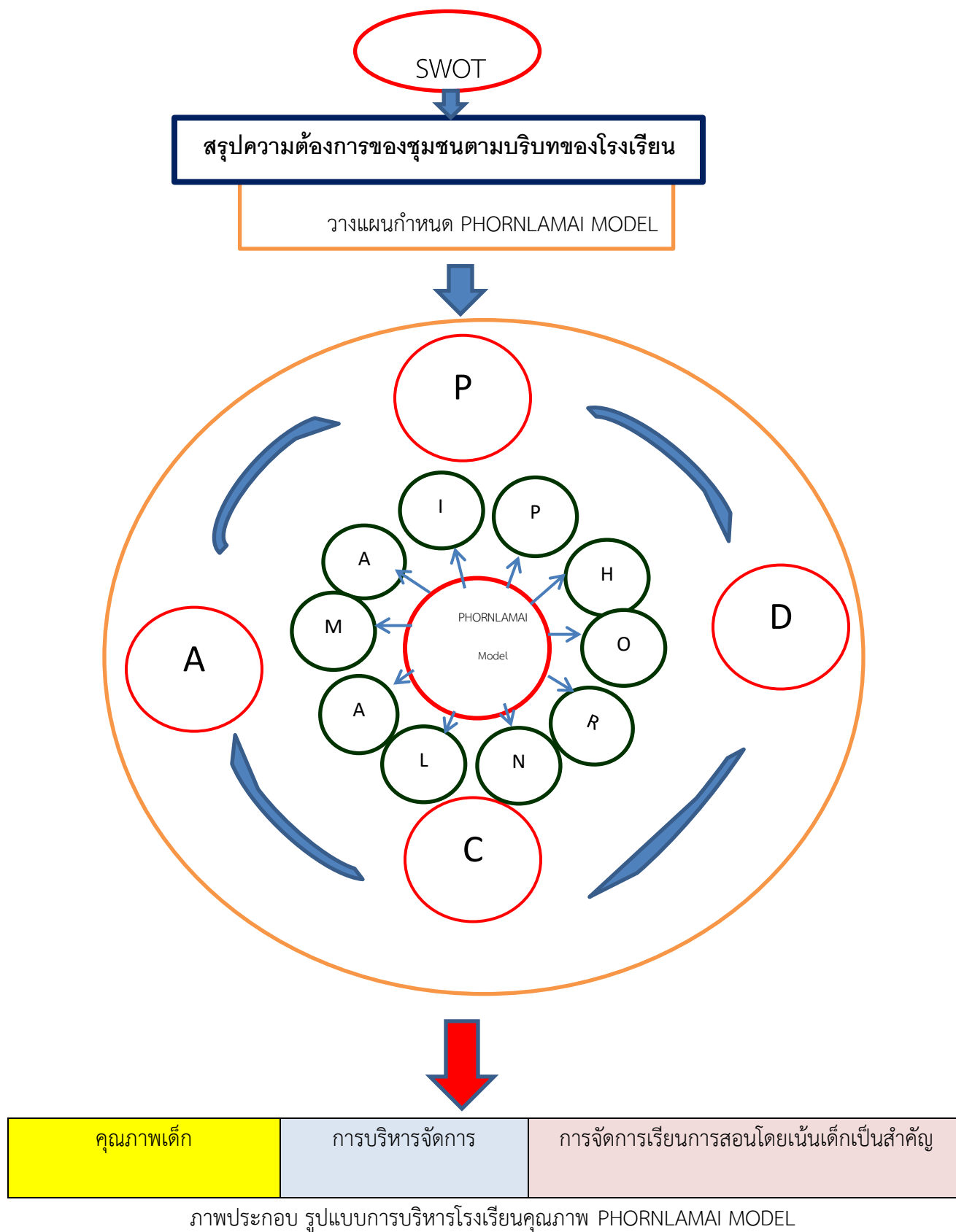
๒.ดำเนินการวางแผนกำหนดหลักการการดำเนินงานโดยใช้ชื่อของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำง่าย (PHORNLAMAI MODEL)

๓.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อผลักดันการดำเนินการตามแนวทาง PHORNLAMAI MODEL..ให้สำเร็จเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

๔.สร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายในการนำ PHORNLAMAI MODEL ไปใช้ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพเด็ก และนำเข้าสู่การปฏิบัติโดยมีความสอดคล้องกับโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนตามที่ได้ประกาศไว้แล้ว โดยกำหนดความหมายของ PHORNLAMAI MODEL ไว้ดังต่อไปนี้

ตัวอักษร	ความหมาย.กระบวนการ	ขั้นตอนPDCA
P	Planning การวางแผน กำหนดให้มีการวางแผนการทำงานทุกอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในกระบวนการ	P
H	Happy Learning การจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นการเน้นการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่ครูจัดอย่างมีความสุข เด็กได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุก และผู้ปกครองมีความพึงพอใจ	D
O	Organization มีโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบชัดเจน	P
R	Relationship มนุษย์สัมพันธ์	D
N	Networking สร้างเครือข่ายร่วมกันทำงานอย่างเข้มแข็ง	D C
L	Leader ship ความเป็นผู้นำ	D
A	Accountability บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบในงานของตน	C
M	Management การบริหารสู่ความเป็นเลิศ	P D C A
A	Assessment การประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	C
I	Intelligence ความฉลาด รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล	D

เนื้อหาการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลพระละมัยโดยใช้ PHORNLAMAI MODEL ที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ มุ่งแสดงให้เห็นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเข้าใจในความหมายและแนวทางการดำเนินการ และร่วมกันปฏิบัติตามแนวทางของ PHORNLAMAI MODELอย่างถูกต้อง เข้าใจ และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน



P (Plan) การวางแผน

ข้อดีของการวางแผนก่อนทำงาน

๑. การวางแผนสามารถทำให้เห็นภาพรวมของงานทั้ง project หมายถึง การที่เราวางแผนคร่าวๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง เช่น organize chart, diagram, action plan ต่างๆ เหล่านี้จะทำให้สามารถแยกแยะ หน้าที่ความรับผิดชอบ, ภาระงาน, กำหนดเสร็จ ได้อย่างชัดเจน และแม่นยำ
๒. แผนที่ย่างไว้คร่าวๆ สามารถปรับแก้ได้ก่อนลงมือ หมายถึง เมื่อทำเป็นโครงสร้างไว้ โดยใช้โปรแกรม หรือแบบแปลนที่ร่างไว้ สามารถแก้ไขงานได้ทันทีหรือ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วย ตรวจสอบ หรือเสนอความคิดเห็น ซึ่งง่ายกว่าการลงมือทำไประยะหนึ่งแล้วต้องมาแก้ไขใหม่ทั้งหมด
๓. ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เช่น อาจมีบุคคลหลายท่านในองค์กร มีความสามารถและ ภาระหน้าที่ในการทำงานใกล้เคียงกัน แต่การวางแผนนั้นจะเป็นการแบ่ง "ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ" ให้บุคคลในทีมอย่างชัดเจน จะไม่เกิดการทำงานที่ทับซ้อนกัน หรือก้าวล่วงหน้าที่ซึ่งกันและกัน อันอาจเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งภายหลัง
๔. ทำให้เกิดผู้นำและการควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนั้น ในบางกรณีอาจต้องมีการ แก้ปัญหา หรือตัดสินใจ ซึ่งในการวางแผนการทำงาน อย่างที่ได้กล่าวในข้อข้างต้นว่าเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันไว้อย่างชัดเจน ซึ่งถ้ากรณีที่เกิดปัญหาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน ภาระงานส่วนนั้นสามารถจะดูแล หรือแก้ปัญหาได้ทันที หรืออาจเป็นผู้วางแผนงานเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหานั้นอยู่นอกเหนือจากการวางแผนงาน ซึ่งถ้าไม่มีผู้ดูแลหรือตัดสินใจในส่วนนี้ อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง และบ่าเบียดความรับผิดชอบต่อกัน
๕. สามารถนำเสนอ ลักษณะงาน หรือผู้รับผิดชอบในส่วนต่างๆ ให้ลูกค้า หรือคนในองค์กรเห็นภาพ กล่าวคือ การวางแผนงานนั้นอย่างที่ได้กล่าวมาว่า อาจต้องมีการทำงานด้วย โปรแกรม หรือแบบแปลนร่างไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเอกสารชั้นดีในการบอกกล่าวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ว่า "เราทำงานเป็นทีม และมีการวางแผนแก้ปัญหาอย่างไรหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้น" ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ร่วมงานด้วย ไว้วางใจและมอบหมายงานให้ในที่สุด สุดท้ายนี้สิ่งสำคัญไม่แพ้การวางแผนคือ "การนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้จริง และยึดหยุ่นตามแผนงานที่วางไว้อย่างเหมาะสม" ก็จะทำให้งานออกมาเป็นที่ยอมรับของทุกคน

ลักษณะของการวางแผนที่ดี

๑. มีความคล่องตัว (Flexibility) ลักษณะของแผนที่ดีต้องมีความคล่องตัวสูง สามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาวะแวดล้อม ตลอดจนโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้
๒. มีความครอบคลุม (Comprehensiveness) ลักษณะของแผนมีทั้งที่เฉพาะเจาะจง และแผนรวมกิจกรรมทั้งหมดในองค์กร ดังนั้น แผนหลักหรือแผนระยะยาวควรเป็นที่รวมของกิจกรรมย่อยๆ ทั้งหลายในองค์กร หรือแผนระยะสั้นทั้งหมดเข้าไว้โดยมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์หลักขององค์กร
๓. ระยะเวลาแผน (Time Span) แผนที่ดีควรมีกำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นและการสิ้นสุดของแผนไว้อย่างชัดเจนว่า จะทำอะไร เมื่อไร และจะสิ้นสุดกิจกรรมนั้นเมื่อไร

๔. มีความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) แผนที่ดีควรมีต้นทุนต่ำกว่าผลที่จะได้รับจากการใช้แผนนั้น โดยยึดหลักการประหยัด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีความชัดเจน (Celerity or Specificity) แผนที่ดีต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ ทำอะไร ทำเมื่อไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไรอย่างละเอียด เพื่อให้การำแผนไปใช้ปฏิบัติสามารถกระทำได้ ประสานสอดคล้องอย่างต่อเนื่อง

๖. เป็นรูปแบบตามพิธีการ (Formality) แผนที่ดีต้องจัดวางขึ้นโดยผ่านขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ อย่างครบถ้วนซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร

๗. มีเหตุผล (Rationality) แผนที่ดีจะต้องถูกกำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในองค์กร และสามารถปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง

๘. มีความสอดคล้อง (Relevance) แผนที่ดีจะต้องอยู่ในกรอบของวัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดไว้

๙. มีลักษณะปกปิด (Confidentiality) แผนที่ดีจะต้องเปิดเผยรายละเอียดเฉพาะผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ และผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

๑๐. มีลักษณะเน้นอนาคต (Future Oriented) เพราะว่าการวางแผนคือการระบวงการต่าง ๆ ในการตัดสินใจในปัจจุบัน เพื่อการปฏิบัติการในอนาคต ดังนั้นแผนที่ดีจึงต้องมุ่งเน้นการตอบสนองการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. มีความต่อเนื่อง (Continuous Process) แผนที่ดีต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดจนการต่อเนื่องของแผน และการบริหารเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการในการวางแผน (PLAN)

การวางแผนสำหรับโรงเรียนอนุบาลพระละมัยคือการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ ๓ ปี, การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา , การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้, โครงการ, กิจกรรมซึ่งจะมีการดำเนินงานแต่ละประเภทคือ

๑. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ ๓ ปี

แผนพัฒนาคุณภาพระยะ ๓ ปีเป็นการจัดทำเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นการล่วงหน้า โดยจะกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล่วงหน้าให้เหมาะสมกับบริบทของ

โรงเรียนอนุบาลพระละมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน รวมถึงตอบสนองความต้องการของชุมชน และผู้ปกครองจึงมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

๑.๑ มีการตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยใช้เครื่องมือSWOT

๑.๒ นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย, อัตลักษณ์, เอกลักษณ์

๑.๓ นำวิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย, อัตลักษณ์, เอกลักษณ์ ที่จัดทำแล้วมาเป็นแนวทางจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ ๓ ปี

๒. แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาเป็นการวางแผนว่าแต่ละปีการศึกษาโรงเรียนมีแผนการดำเนินการอย่างไรโดยกำหนดกิจกรรมและโครงการที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓. โครงการ, กิจกรรม จัดทำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนโดยนำผลจากผลการประเมินตนเองในทุกด้านของการพัฒนาเด็กทั้ง ๔ ด้าน(ร่างกาย,อารมณ์ จิตใจ,สังคม และสติปัญญา) จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๔. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูประจำชั้นจะทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ครบทุกหน่วยการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษาและจำนวนวันที่เปิดเรียนในแต่ละปีการศึกษา ทั้งนี้แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ตามบริบทของโรงเรียน และต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสถานศึกษา(นางอัมพิกา เจียมพานทอง)หรือผู้ได้รับการมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในชั้นเรียนแต่ละชั้น



H (Happy Learning) การจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

การจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ในระดับปฐมวัยเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่มีใช้การที่ครูเอาเนื้อหาจากหลักสูตรหรือจากแบบเรียนมาบอกกล่าวหรือบรรยายให้เด็กเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวไม่เหมาะสมกับวัยของเด็กที่ชอบความสนุกสนาน ชอบฟังนิทาน เด็ก ๆ จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อแนวทางการจัดการเรียนรู้ตรงกับกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก ถ้าครูสามารถเอาเนื้อหาที่จะสอนไปสร้างกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆที่เด็กชอบ เช่นการทดลอง การเรียนนอกสถานที่ การได้ลงมือทำด้วยตนเอง การได้รับคำชม สำหรับเด็กยังไม่สามารถแยกได้ชัดเจนว่าอะไรเล่น อะไรเรียน เด็กจะรู้เพียงว่าขณะนี้กำลังฟังนิทาน กำลังร้องเพลง หรือกำลังวาดภาพระบายสี

ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรทำหน้าที่ที่พี่เลี้ยง ผู้ช่วยเหลือ หรือผู้แนะนำแนะแนวทาง เป็นผู้สร้างความสงสัยให้แก่เด็ก ด้วยการตั้งคำถาม เป็นผู้นำพาเด็กสู่กระบวนการค้นหาความจริงที่เป็นรูปธรรมในทุกวิถีทางการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการตั้งสมมติฐานไปจนถึงสรุปผลจากสิ่งที่เด็กได้ทดลองหรือลงมือกระทำ การนำสิ่งที่เรียนรู้มาทดลองและประยุกต์ใช้สร้างความสนุก ประทับใจ และจำได้ไม่มีวันลืม เด็ก ๆ เมื่อเรียนรู้อย่างสนุกและมีความสุข ก็จะสร้างนิสัยรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

เมื่อครูเห็นเด็กเรียนรู้อย่างสนใจ สนุกสนานย่อมส่งผลให้ครูมีความสุขในการจัดการเรียนการสอน และมีแรงกระตุ้นให้หากิจกรรมที่น่าสนใจอื่น ๆ มาจัดกิจกรรมให้เด็กมากยิ่งขึ้น และที่สุดการเรียนรู้อย่างมีความสุขก็จะติดตามเด็กไปถึงบ้าน เด็กจะเล่าให้ผู้ปกครองฟังอย่างกระตือรือร้นในความรู้ใหม่ ๆ ทุกวัน และในที่สุดก็จะย้อนกลับมาถึงชื่อเสียงของครู และต่อเนื่องถึงโรงเรียนอย่างแน่นอน

การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคตดังนี้

๑. ทำให้เด็กมีสุขภาพจิตดีมีความสุขสดชื่นเบิกบานซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ที่ดี สุขภาพจิตที่ดีในอนาคต
๒. ทำให้เด็กเกิดกำลังใจใฝ่เรียนรู้ไม่ท้อแท้
๓. ทำให้เด็กมีจิตใจที่ดีงามเพราะเด็กที่เจริญเติบโตขึ้นในบรรยากาศแห่งความรักก็จะรู้จักรักผู้อื่น
๔. ทำให้เด็กเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำสิ่งที่ดีงามตลอดไป
๕. ทำให้เด็กได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นการเรียนรู้ที่เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นการฝึกการยอมรับการรู้จักเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

ประเภทของการเรียนรู้อย่างมีความสุข

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้จัดแบบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ ๒ แบบคือ

๑.ความสุขที่อาศัยปัจจัยภายนอกเป็นความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อม คือมีกัลยาณมิตรเช่นครูอาจารย์ เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งความรักความเมตตา

๒.ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความสุขที่เกิดจากภายในตัวผู้เรียนเองซึ่งเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งผู้อื่น กล่าวคือเด็กเกิดนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนใฝ่สร้างสรรค์

ดังนั้นการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขจึงควรมุ่งสร้างความสุขจากปัจจัยภายใน โดยมีปัจจัยภายนอกเป็นองค์ประกอบก็จะช่วยพัฒนาเด็กให้เป็นผู้รักการเรียนรู้อย่างแท้จริง

แนวคิดของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข

การสร้างความสุขที่อาศัยปัจจัยภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวอาจทำให้เกิดโทษได้ เช่นเด็กเรียกร้องเอาแต่ใจตนเอง ครูผู้นำทางแห่งการเรียนรู้จึงต้องเข้าใจหลักการและมีแนวปฏิบัติได้ ถูกต้อง คือ

๑.การสร้างบรรยากาศแห่งความรักให้เด็กมีความสุขนั้นไม่ใช่จุดหมายแต่เป็นการสร้างปัจจัยเอื้อต่อการก้าวสู่เป้าหมาย

๒.จัดให้เด็กอยู่ในบรรยากาศแห่งความรักหรือได้รับความรักในลักษณะที่ไม่รวมศูนย์เข้าหาตัวแต่ให้ขยาย ความรักออกไป เช่น รักครู รักเพื่อนและอยากช่วยเหลือผู้อื่น

๓. ครูควรสร้างนิสัยช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นการร่วมกันคิดร่วมกันทำให้มากกว่าการพึ่งพาผู้อื่น

๔.ครูควรใช้ปัจจัยภายนอกช่วยทำให้สถานการณ์ นั้นเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาปัจจัยภายใน คือความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ในตัวเด็ก

๕. สถานการณ์การเรียนรู้ที่สนุกต้องไม่ทำให้เด็กติดในความสนุกหรือเห็นแก่ความสนุกต้องดำเนิน ไปในลักษณะ ที่ความสนุกนั้นเป็นปัจจัยใฝ่เรียนนำไปสู่การใฝ่รู้ในเชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต

หลายครั้ง ‘ระเบียบวินัย’ ในห้องเรียน เกิดจากการดุด่าและสั่งห้ามของครู ทำยที่สุดอาจทำให้เด็กรู้สึกอยากต่อต้าน ครูควรละทิ้งความเชื่อเก่าๆ เปลี่ยนมาสร้างความไว้วางใจและวินัยเชิงบวกในห้องเรียน เพราะจะทำให้เด็กมีสมาธิ และโฟกัสกับการเรียนได้ดีขึ้น

๓ วิธีง่ายๆ ที่ครูควรแสดงออกให้เด็กรู้ว่าครูก็แคร์ คือ

๑.เชื่อมั่นในศักยภาพของเด็กทุกคน

๒.-เติมเต็มความภาคภูมิใจ

๓.สื่อสารความรักและความเอาใจใส่โดยตรงไปตรงมา

“เมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แทนที่จะลงโทษเพื่อหวังเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน ครูควรมองมุมใหม่ด้วยการหาคำตอบว่า อะไรเป็นเหตุผล ความเชื่อให้เด็กแสดงพฤติกรรมดังกล่าว แล้วหาทางแก้ไขจากจุดนั้น”





O (Organization) มีโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ

องค์กรคือศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบรวมกันเป็นหน่วย โรงเรียนอนุบาลพระละมัยเป็นองค์กรเอกชนที่มุ่งการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพื่อสร้างเด็กให้มีความพร้อมที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา โดยมีพัฒนาการครบทั้ง ๔ ด้านเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

ความสำคัญของการจัดการองค์กร

องค์กรเป็นที่รวมของคนและงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่กันทำงาน และมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ และความถนัด จึงเห็นว่าการจัดองค์กรมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้านคือ

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร
๒. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร
๓. ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

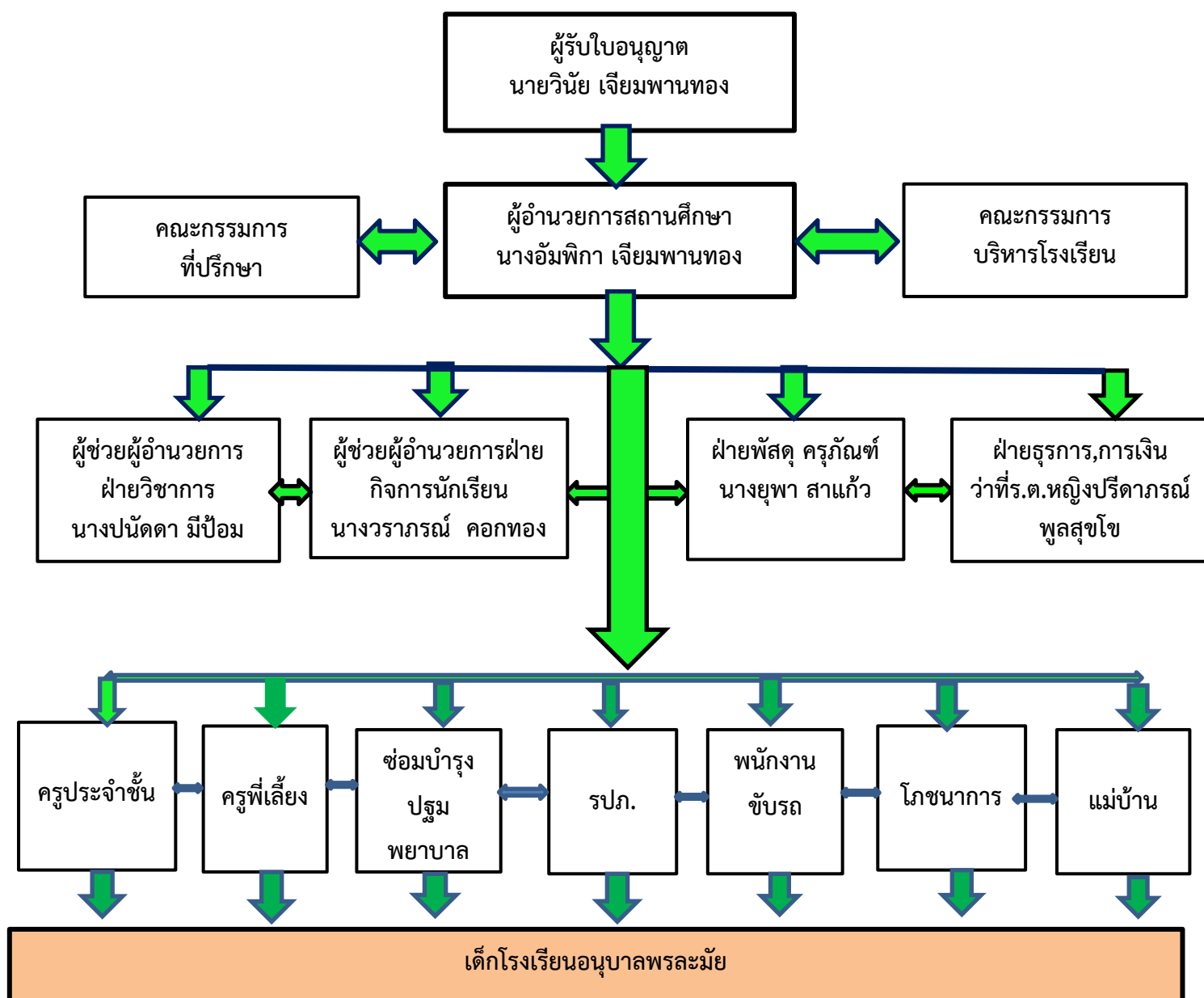
หลักการจัดองค์กร

การจัดองค์กร เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การทำงานของบุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ ขององค์กรโดยมีหลักสำคัญคือ

- การกำหนดหน้าที่การงาน
- การแบ่งงาน
- สายการบังคับบัญชา
- อำนาจการบังคับบัญชา
- แผนภูมิองค์กร

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนอนุบาลพระละมัยสามัญ

และโรงเรียนอนุบาลพระละมัย ๓ ภาษา



- โรงเรียนอนุบาลพระละมัย แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายธุรการและการเงิน ฝ่ายพัสดุ-ครุภัณฑ์

- ผู้บริหารยึดหลักเทคนิคการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล และได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์กับพุทธวิธี ให้เป็นหนึ่งเดียว ยึดนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ว่าคุณธรรมนำความรู้โดยนำปรัชญา คำขวัญ ปณิธาน วิสัยทัศน์ นโยบาย และภารกิจอย่างชัดเจน



R (Relationship) มนุษย์สัมพันธ์

Relationship- มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่วไป เพราะการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของครูยังช่วยให้สถาบันศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งที่จะต้องคอยผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่าง บุคคลต่าง ๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลต่าง ๆ อาจจำแนกได้ ดังนี้

ครูกับเด็ก ครูกับเด็กนับว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุด จนกระทั่งในอดีตยกย่องให้ครูเป็นบิดาคนที่สองของศิษย์ ผู้ปกครองเมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนก็ฝากความหวังไว้กับครู กล่าวคือ มอบภาระต่าง ๆ ในการอบรมดูแล ลูกหลานของตนให้แก่ครู ดังนั้น ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุด และควรสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างครูและศิษย์ให้แน่นแฟ้น ให้ศิษย์มีความรู้สึกพึงใจตลอดไป วิธีการที่ครูควรจะทำต่อศิษย์ เช่น

๑. สอนศิษย์ให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ในวิชาการต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่ครูจะกระทำได้
๒. สอนให้นักเรียนหรือศิษย์ของตนมีความสุขเพลิดเพลินกับการเล่าเรียนไม่เบื่อหน่าย อยากจะเรียนอยู่เสมอ
๓. อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของคุณธรรม ไม่ปล่อยให้ศิษย์กระทำชั่วด้วยประการทั้งปวง
๔. ดูแลความทุกข์สุขอยู่เสมอ
๕. เป็นที่ปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์

ครูกับครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูนับว่ามีความสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูกับครูที่ทำงานสอนอยู่สถานศึกษาเดียวกัน เปรียบเสมือนบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสามัคคีอันดีต่อกันแล้ว นอกจากจะทำให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพแล้ว ยังช่วยให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะดำเนินไปอย่างรวดเร็ว วิธีที่ครูควรปฏิบัติต่อครู เพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน เช่น

๑. ร่วมมือกันในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ
๒. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางด้านวิชาการ เช่น การแนะนำการสอน, แนะนำเอกสาร หรือแหล่งวิทยาการให้
๓. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย
๔. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น
๕. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของวาจาหรือการกระทำก็ได้
๖. กระทำตนให้เป็นผู้มีสภาพอ่อนน้อมต่อกันเสมอ ไม่แสดงตนในทำนองยกตนข่มท่าน หรือแสดงตนว่าเราเก่งกว่าผู้อื่น

ครูกับผู้ปกครอง ผู้ปกครองนักเรียนเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเล่าเรียนของศิษย์และความก้าวหน้าของสถานศึกษา โรงเรียนใดที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามาใกล้ชิดโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วทั้งด้านคุณภาพการเรียนของนักเรียนและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมรอบ ๆ โรงเรียน วิธีการที่ครูสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

๑. แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบเป็นระยะ ๆ
๒. ติดต่อกับผู้ปกครองเพื่อช่วยแก้ปัญหาของศิษย์ในกรณีที่ศิษย์มีปัญหาทางการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ อื่น ๆ
๓. หาเวลาเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสอันเหมาะสม เช่น เมื่อได้ข่าวการเจ็บป่วย หรือสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นต้น
๔. เชิญผู้ปกครองร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬา ประจำปี งานแจกประกาศนียบัตร หรืองานชุมนุมศิษย์เก่า เป็นต้น
๕. เมื่อได้รับเชิญไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียน เช่น งานอุปสมบท งานขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลสมรส เป็นต้น ต้องพยายามหาเวลาว่างไปให้ได้
๖. ครูควรร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้และอาชีพให้ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นบ้าง จะทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของครูมากยิ่งขึ้น
๗. เมื่อชุมชนได้ร่วมมือกันจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประจำปีของวัด หรือ งานเทศกาลต่าง ๆ ครูควรให้ความร่วมมืออยู่อย่างสม่ำเสมอ
๘. ครูควรแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครอง โดยให้ผู้ปกครองได้ทราบเป็นระยะ ๆ ซึ่งอาจจะส่งข่าวสารทางโรงเรียน หรือการตีพิมพ์ตามที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านก็ได้ นอกจากครูจะต้องพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับครู และครูก็ต้องเกี่ยวข้องด้วยตลอดเวลาแล้ว ยังมีกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยอีก เช่น พระภิกษุกับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ในวัดซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่ จะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของ โรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมากขึ้น ส่วนประชาชนทั่วไปนั้นหากได้รับความประทับใจ เมื่อมาติดต่อกับโรงเรียน ก็จะเป็นส่วนเป็นพลังอีกส่วนหนึ่งที่คอยสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป







N (Networking) สร้างเครือข่ายร่วมกันทำงานอย่างเข้มแข็ง

เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

ประเด็นสำคัญของนิยามข้างต้น คือ

- ความสัมพันธ์ต้องเป็นไปโดยสมัครใจ
 - กิจกรรมที่ต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - การเป็นสมาชิก ต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ
- การเชื่อมโยงในลักษณะของเครือข่าย จะต้องพัฒนาไปสู่ระดับของการลงมือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วย ดังนั้น เครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจตามความจำเป็น เมื่อภารกิจบรรลุเป้าหมายแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือมีภารกิจใหม่อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระยะยาวก็ได้

องค์ประกอบของเครือข่าย

เครือข่าย (เทียม) (Pseudo network) หมายถึงเครือข่ายชนิดที่เราหลงผิดคิดว่าเป็นเครือข่าย แต่แท้จริงแล้วเป็นแค่การชุมนุมพบปะสังสรรค์ระหว่างสมาชิก โดยที่ต่างคนต่างก็ไม่ได้มีเป้าหมายร่วมกัน และไม่ได้ตั้งใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการรวมกลุ่มแบบเฮโลสารระพา หรือรวมกันตามกระแสนิยมที่ไม่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ดังนั้น การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของเครือข่ายจึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถสร้างเครือข่าย แทนแทนการสร้างเครือข่ายเทียม

เครือข่าย (แท้) มีองค์ประกอบสำคัญอยู่อย่างน้อย ๗ อย่างด้วยกัน คือ

๑. มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (common perception)
๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision)
๓. มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits)
๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation)
๕. มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship)
๖. มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (interdependent)
๗. มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

มีการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน (common perception)

ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าเริ่มต้นด้วยการรับรู้ที่ต่างกัน มีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้ว จะประสานงานและขอความร่วมมือยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิดของตัวเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายจะมีความเห็นที่ต่างกันไม่ได้ เพราะมุมมองที่แตกต่างช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ ในการทำงาน แต่ความแตกต่างนั้นต้องอยู่ในส่วนของกระบวนการ (process) ภายใต้การรับรู้ถึงปัญหาที่สมาชิกทุกคนยอมรับแล้ว มิฉะนั้นความเห็นที่ต่างกันจะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision)

วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึงการที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าจะต้องเสียเวลามากกับความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดแม้จะไม่ซ้อนทับกันแนบสนิทจนเป็นภาพเดียวกัน แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

มีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits)

คำว่าผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เขามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น

ดังนั้น ในการที่จะดึงใครสักคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม ถ้าจะให้ดีต้องพิจารณาล่วงหน้าก่อนที่จะจะร้องขอ ลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับอาจแตกต่างกัน แต่ควรต้องให้ทุกคนและต้องเพียงพอที่จะเป็นแรงจูงใจให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เป็นเข้ามาเป็นเพียงไม้ประดับเนื่องจากมีตำแหน่งในเครือข่าย แต่ไม่ได้ร่วมปฏิบัติภารกิจ เมื่อใดก็ตามที่สมาชิกเห็นว่าเขาเสียประโยชน์มากกว่าได้ หรือเมื่อเขาได้ในสิ่งที่ต้องการเพียงพอแล้ว สมาชิกเหล่านั้นก็จะออกจากเครือข่ายไปในที่สุด

การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (partner)” ของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวนอน (horizontal relationship) คือความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน มากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship) ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายโดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก

มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship)

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ ($1+1 > 2$) มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่

การเกี่ยวพันพึ่งพากัน (interdependence)

เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสถานะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าเขาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่าย การเกี่ยวพันพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับก้อนหินแต่ละก้อนที่รวมกันอยู่ในถุง แต่ละก้อนก็อยู่ในถุงอย่างเป็นอิสระ ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทางการเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นการแลกเปลี่ยนกัน (reciprocal exchange) มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้รับฝ่ายเดียว (unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะเกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงแน่นแฟ้นมากขึ้น มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

องค์กรประกอบข้างต้นไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปช่วยจำแนกระหว่างเครือข่ายแท้ กับเครือข่ายเทียมเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย

ความจำเป็นที่ต้องมีเครือข่าย

การพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใดๆที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอก การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิม อาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอจะหาได้ใกล้มือ หรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมาก จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่งและไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอก



L (Leader ship) ภาวะความเป็นผู้นำ

ภาวะความเป็นผู้นำคืออะไร ภาวะความเป็นผู้นำก็คือ กระบวนการ (หรือการทำหน้าที่ การทำงาน) ซึ่งมีอิทธิพลต่อสังคม (หรือคนรอบข้าง) ซึ่งสามารถเพิ่มแรงบันดาลใจหรือความพยายามให้กับผู้อื่น จนพวกเขาเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีข้อสังเกตเพิ่มเติมดังนี้

๑. คนที่มีภาวะความเป็นผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้
๒. คนที่มีภาวะผู้นำที่ดี จะมีคนคอยติดตาม อยู่เคียงข้าง ไม่ว่าสุขหรือทุกข์โดยที่เขาคนนั้นไม่ต้องสั่งหรือร้องขอเลยแม้แต่หน่อย
๓. ภาวะความเป็นผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องมีใครมาบอกเรา หรือต่อให้มีใครมาบอกว่าคุณมี แต่ถ้าคุณไม่มี หรือไม่ใช่ มันก็คือไม่ใช่
๔. ภาวะความเป็นผู้นำไม่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ตำแหน่ง อายุ เพราะเรื่องนี้ขึ้นอยู่กับสไตล์และความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคนจริงๆ

ภาวะความเป็นผู้นำ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความสามารถพิเศษ

พอพูดถึงคำว่า “ผู้นำ” เราอาจนึกไปถึงคนที่มีความสามารถพิเศษ แต่ความจริงไม่ใช่แบบนั้น ภาวะผู้นำ กับความสามารถพิเศษ นั้นแตกต่างกัน คนที่มีภาวะความเป็นผู้นำไม่ต้องหลบซ่อนความสามารถพิเศษ หรือต้องไปฝึกฝนเพื่อให้ได้ความสามารถพิเศษมา เพราะภาวะผู้นำจะค่อยๆ เกิดขึ้นจากการฝึกฝนและเรียนรู้ในชีวิตจริง

ภาวะความเป็นผู้นำ ไม่ใช่การบริหารงาน

หัวข้อนี้คือหัวข้อใหญ่ที่มักสร้างความสับสนให้กับเรา ลองนึกภาพว่าคุณเป็นหัวหน้าองค์กรหรือบริษัทแห่งหนึ่ง และมีพนักงานในความรับผิดชอบ ๑๕ คน คุณจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการพนักงานให้ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นความสามารถด้านการบริหารจัดการที่ดี อาจเป็นความสามารถของคนคนหนึ่ง แต่ไม่ใช่ภาวะความเป็นผู้นำ

ทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้นำ

เริ่มจาก "เป็นผู้ฟังที่ดี" ก่อน

เข้าใจความกังวลของลูกน้องในทีม รวมถึงมองเห็นอุปสรรคในการทำงาน รับฟังสิ่งที่ลูกทีมรายงานและใส่ใจในการหาทางออกให้พวกเขา หากเป็นปัญหาส่วนตัว ลองสวมบทเพื่อนที่ดี รับฟังปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขที่เหมาะสมให้

เปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสไตล์การทำงานของตน

แม้จะเป็นหัวหน้า แต่การเปิดรับ feedback จากลูกทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะวิธีบริหารที่ใช้อาจไม่สะดวกเมื่อนำไปใช้งานจริงก็ได้ ดังนั้น จึงควรเปิดใจให้กว้างและใส่ใจในการปรับปรุงวิธีการบริหารและจัดการอย่างจริงจัง

ทำงานให้ดูเป็นตัวอย่าง

แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่ทำให้งานนั้นๆ สำเร็จ เพราะความมั่นใจในการทำงานให้ทุกคนดูเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งมีลูกทีมจำนวนไม่น้อยเลยที่สามารถทำงานได้ดีขึ้นจริงเมื่อได้เห็นตัวอย่างการทำงานของเจ้านายในเรื่องบางเรื่อง

เชื่อมั่นและเชื่อมือลูกน้อง

เชื่อมั่นในความสามารถของลูกน้อง รู้จักมอบอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องให้ลูกน้องในโอกาสที่เหมาะสม โดยมีเราคอยดูแลอยู่ห่างๆ เพราะภาวะผู้นำที่ดีย่อมเกิดจากการรู้จักฝึกคนอื่นให้เป็นผู้นำเช่นกัน

สร้างทีมที่แข็งแกร่ง

รู้จักมอบหมายงานให้ลูกทีม ตรวจสอบและประเมินผล เรียนรู้ที่จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีม เพราะความสำเร็จของพวกเขาก็คือความสำเร็จของคุณด้วย ประเมินความสำเร็จของทีม และหาโอกาสพัฒนาทักษะผ่านกิจกรรมหรือการมอบหมายความรับผิดชอบให้

ทำงานให้ตรงกับภาพที่คนอื่นมองเรา

รับทราบสิ่งที่คนอื่นพูดถึงเรา และทำงานโดยใช้ศักยภาพครบถ้วนสอดคล้องกับความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย ตามคำกล่าวที่ว่า "Action speaks louder than word!" สิ่งเหล่านี้ถือเป็นการสื่อสารในองค์กรอย่างชาญฉลาดทางหนึ่งเช่นกัน

นอกจากนี้ อย่าลืมว่า ผู้นำที่ดีต้องรู้จักสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น และประสบความสำเร็จในการสอนให้ลูกทีมรู้จักดึงสิ่งที่ดีที่สุดของตัวเองออกมาใช้ ซึ่งลูกทีมจะเชื่อถือและฝึกตัวเองตามหัวหน้าที่พวกเขาชื่นชมมากกว่าหัวหน้าที่เอาแต่ออกคำสั่งเพียงอย่างเดียว





A (Accountability) ความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

๑. สอนศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์ ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญสำหรับครู ครูที่ดีต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน นอกจากนั้นต้องสามารถให้บริการ การแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

๒. แนะนำการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้ศิษย์ของตนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ครูต้องคำนึงถึงสติปัญญา ความสามารถ และความถนัดของบุคลิกภาพของศิษย์ด้วย

๓. พัฒนาและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ โดยการจัดกิจกรรม ซึ่งมีทั้งกิจกรรมการเรียนการสอน ในหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนนอกหลักสูตร

๔. ประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เพื่อจะได้ทราบว่า ศิษย์ได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดแล้ว การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ควรทำอย่างสม่ำเสมอ

๕. อบรมคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์ เพื่อศิษย์จะได้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมในวันหน้า

๖. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครูและจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

๗. ตรงต่อเวลา โดยการเข้าสอนและเลือกสอนตามเวลา ทำงานสำเร็จครบถ้วนตามเวลาและรักษาเวลานัดหมาย

๘. ปฏิบัติงาน ทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของตน โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ



M (Management) การบริหารสู่ความเป็นเลิศ

การจัดการ หรือ Management หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลในองค์กร ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ๕ ขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

ความสำคัญของการจัดการ

กระบวนการทำงานหรือการจัดการมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ เพราะทุกขั้นตอนมีผลต่อ ความสำเร็จที่จะทำให้เกิดผลกำไรและช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้กระบวนการจัดการยังเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องรู้จักนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากแต่ละ องค์กรมีปัจจัยความสำเร็จที่แตกต่าง

กระบวนการในการจัดการ

๑. การวางแผน การวางแผนหรือ Planning หมายถึง การพิจารณา กำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย โดยเกิดจากการใช้ดุลพินิจคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต
๒. การจัดการองค์การ การจัดการองค์การหรือ Organizing หมายถึง การจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น
๓. การบังคับบัญชาสั่งการ หรือ Commanding หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้ความสามารถชักจูงหรือหวานล่อมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้
๔. การประสานงาน หรือ Coordinating หมายถึง การจัดให้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรทำงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การควบคุม หรือ Controlling หมายถึง กระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่การกำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยสรุป **การจัดการ (Management)** ก็คือกระบวนการต่างๆในการทำให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี ๕ ขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การจัดการองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงานและการควบคุม เป็นเครื่องมือสำคัญ โดยมีทักษะของผู้บริหารหรือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ นั้นเอง



A (Assessment) การประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

assessment คือ การวัดประเมินเพื่อหาจุดเด่น-จุดด้อย เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นระหว่างการเรียนรู้ (มักเป็นไปในรูปแบบของความหมายว่า formative assessment คือการประเมินพัฒนาการ)

การประเมินผล เป็นกระบวนการที่ผู้สอนต้องการวัดผลดูว่า เด็กมีพัฒนาการเพียงใด หลังจากครูจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ การประเมินผลที่ดีต้องติดตามดูกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการตัดสินว่าเด็กทำได้หรือไม่ได้ ต้องเน้นกระบวนการและการพัฒนาก้าวหน้าของตัวเด็ก มากกว่าจะตัดสินออกมาว่าเด็กมีคะแนนเท่าไร จากการสอบหรือการประเมินในครั้งนั้น

โรงเรียนอนุบาลพรละมัยมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง มีกระบวนการประกันคุณภาพโดยยึดระบบคุณภาพ PDCA เป็นกรอบการดำเนินงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ ๓ ปี มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาต่อเนื่องทุกปี มีการกำหนดโครงการ / กิจกรรมที่ตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาครบทุกด้าน มีการติดตามการดำเนินงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อสิ้นสุดโครงการก็จะมีประเมินผลโครงการโดยวิธีการที่หลากหลายทั้งจากการสังเกตเชิงประจักษ์ การสัมภาษณ์พูดคุยกับผู้เกี่ยวข้อง และจากผลงานต่างๆของเด็ก การประเมินผลกระทำอย่างเป็นระบบ และรวบรวมเป็นรายงานการประเมินตนเองทุกปีการศึกษา จากนั้นจะนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาข้อดีในรูปแบบของคณะกรรมการประเมินซึ่งใช้แนวทางการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินการในปีต่อไป

โรงเรียนอนุบาลพรละมัยนอกจากจะจัดให้มีการประเมินพัฒนาการของเด็กทั้ง ๔ ด้านแล้วยังมีการประเมินพัฒนาการด้านภาษา การประเมินพัฒนาการด้านศิลปะและการสร้างสรรค์ การประเมินพัฒนาการด้านการคิด ถ้าคุณมีแนวความคิดเช่นเดียวกับด้านล่างนี้คุณคือนักประเมินผล ขอขอบคุณข้อมูลจาก OFFICE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT



- คุณรู้ดีว่าการประเมินพัฒนาการเด็กจะทำได้โดยการจดบันทึกพฤติกรรมต่อเนื่องกันหลายครั้ง แล้วดูว่าแนวโน้มเด็กเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร
- คุณรู้ว่าการกำหนดวันสอบจะวัดผลเด็กเพียงครั้งเดียว วันเดียว ไม่ใช่วิธีที่ถูกต้องในการประเมิน
- คุณได้จดบันทึกไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ต้นเทอมว่าเด็กๆ มีพัฒนาการแต่ละด้านมากน้อยแค่ไหน ทำสิ่งนั้นๆ ได้เมื่ออายุเท่าไร
- คุณนำพัฒนาการของเด็ก ณ วันประเมินมาเปรียบเทียบกับพัฒนาการของเด็กที่บันทึกไว้ครั้งแรก คุณสามารถเขียนรายงานเปรียบเทียบพัฒนาการนั้นให้ผู้ปกครองเข้าใจพัฒนาการ และจุดอ่อนจุดแข็งของเด็ก

- คุณตรวจสอบจุดอ่อนต่างๆของเด็ก วางจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาเขาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยใช้แบบประเมินเป็นข้อมูลสำคัญ
- คุณได้ใช้ข้อมูลทฤษฎีพัฒนาการเด็กมาเป็นตัวตั้ง แล้วพัฒนาเปรียบเทียบกับพัฒนาการของเด็ก ดูว่าเด็กอยู่ในมาตรฐาน ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือว่า ก้าวหน้ากว่ามาตรฐาน
- คุณออกแบบประเมินพัฒนาการอย่างละเอียดทุกด้าน และค่อยๆ ทำการประเมินตามสภาพการณ์จริง โดยไม่เน้นการเรียนเด็กมาสอบอย่างเป็นทางการ แบบประเมินของคุณอ้างอิงอยู่กับหลักสูตรและกิจกรรมที่ทำงานตลอดปี
- คุณเน้นการประเมินผ่านกระบวนการปฏิบัติการของร่างกาย การลงมือทำของเด็ก ไม่เน้นการประเมินโดยใช้เอกสารและข้อสอบ
- คุณรู้ว่าเด็กทำไม่ได้ ตอบไม่ได้ ไม่ตอบ เพราะอะไร ทำไมเขาทำไม่ได้ คุณตัดสินใจว่า เด็กต้องการเรียนรู้ อะไร เพื่อจะพัฒนาก้าวหน้าขึ้น
- คุณได้ให้โอกาสเด็กอธิบายว่า ทำไมเขาทำสิ่งนี้ เขาคิดอะไรอยู่ เขาต้องการบอกอะไร ถัดไปจากนี้ เขาจะก้าวไปสู่อะไร คุณร่วมพูดคุยกับเด็กอย่างดี เป็นผู้รับฟังที่ดี ไม่เป็นฝ่ายพูดทุกอย่างเสียเองและทำตัวเป็นผู้ตัดสินใจตลอดเวลา
- คุณได้ยกตัวอย่างให้เด็กเห็นว่า พัฒนาการด้านต่างๆ นั้น เราก้าวไปถึงได้ มีวิธีการที่จะก้าวไปถึงแน่นอน คุณให้กำลังใจเด็กเสมอ
- คุณวิเคราะห์เด็กได้จากพฤติกรรมของเด็กที่แสดงออกมา และคุณได้ใช้ข้อมูลจากพฤติกรรมนั้นมาวางแผนการเรียนขั้นต่อไปของเด็ก
- คุณช่วยเหลือเด็กให้เข้าใจว่า คุณต้องการรู้อะไร คุณถามเรื่องนั้นทำไม
- คุณสนใจที่จะประเมินเด็กในกลุ่มเล็กๆ จัดเวลาสนทนากับเด็กเป็นกลุ่มและรายบุคคล เด็กแต่ละคนมีโอกาสดูอธิบาย แสดงสิ่งที่เขารู้ให้คุณทราบในกลุ่มที่เล็กลง แทนที่จะมีแต่การประเมินทั้งห้องพร้อมกัน
- คุณไม่เคยทำให้เด็กรู้สึกแย่ คุณทำให้เด็กรู้สึกไม่หมดหวัง สิ้นกำลังใจ ตรงข้ามเด็กมีความหวังว่าเขาสามารถที่จะพัฒนาตัวเองได้ เกิดความเชื่อมั่นว่าเขาจะก้าวต่อไป
- คุณทำการประเมินการเรียนรู้ของเด็ก โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของตัวเขาเทียบกับกับจุดหมายที่แผนการสอนกำหนด ไม่ใช่เอาเด็กเก่งที่สุดเป็นตัวตั้ง

คำถามที่ใช้ในการประเมินเพื่อพัฒนา

ใช้คำถามต่อไปนี้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบและกระตุ้นการคิดของเด็ก

- สิ่งเหล่านี้เหมือนกันอย่างไร สิ่งเหล่านี้ต่างกันอย่างไร
- เราจะแบ่งกลุ่ม หรือจัดกลุ่มสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร มีวิธีที่จะจัดได้ ลองจัดดูซิ
- ทำไมหนูจึงแบ่งหรือจัดกลุ่มด้วยวิธีนี้ ลองอธิบายซิ ลองทำวิธีอื่นดูซิ
- หนูรู้ได้อย่างไรว่าถูก/ผิด ลองอธิบายซิ
- หนูสังเกตเห็นไหมว่า สิ่งนี้มีอะไรผิดปกติบ้าง
- หนูคิดอย่างไร ทำไมถึงคิดอย่างนี้
- ที่เห็นอยู่นี้/ที่ทำอยู่นี้ หนูคิดว่าอันไหนดีที่สุด/แย่ที่สุด ลองอธิบายซิ
- สิ่งนี้เกิดมาจากไหน ใครทำมันขึ้นมา มันเกิดขึ้นได้อย่างไร อะไรจะเกิดขึ้น ถ้าเรา
- เราจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร ทำอย่างไรจะเสร็จลงได้

- หนูกำลังทำอะไรอยู่ หนูต้องการผลแบบไหน คิดว่าผลจะเป็นอย่างไร ถ้าเราเปลี่ยนจาก เป็น อะไรจะเกิดขึ้น
- หนูเห็นด้วยไหมว่าทำไม
- ลองเล่าให้ฟังดูซิว่า

การประเมินพัฒนาการเด็ก

การประเมินพัฒนาการด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว

ตรวจสอบว่า ...

- เด็กทำอะไรได้แล้วบ้าง
- เด็กทำสิ่งนี้ได้หรือยัง (เช่น วิ่งสลับขา วิ่งพร้อมอุปกรณ์)
- เด็กทำได้ดีระดับไหน
- เด็กทำได้นานเท่าไร
- ทำไมเด็กยังทำสิ่งนี้ไม่ได้ (เช่น เล่นภาพต่อ 50 ภาพ)
- พัฒนาการของเด็กแตกต่างไปอย่างไรเปรียบเทียบกับประเมินครั้งก่อน
- ขั้นตอนใดที่เด็กข้ามไปและไม่ได้ทำ
- เด็กมีสมาธิแค่ไหนในการทำสิ่งนั้น
- พัฒนาการขั้นต่อไปที่เด็กควรได้ลงมือทำคืออะไร

การประเมินพัฒนาการด้านภาษา

ตรวจสอบว่า ...

- เด็กฟังเป็นหรือยัง ฟังเรื่องนี้ เข้าใจหรือไม่
- เด็กฟังเรื่องที่อ่านให้ฟังได้นานแค่ไหน (กัณหา) มีสมาธิในการฟังหรือไม่
- เด็กชอบฟังหรือไม่ ชอบฟังการอ่านหนังสือประเภทใด
- เด็กพูดสื่อสารสิ่งที่คิดออกมาได้ไหม สื่อสารได้ดีเพียงใด
- เด็กอ่านหรือจดจำเรื่องราวในหนังสือจนอ่านได้ ทั้งๆที่สะกดยังไม่ได้ แล้วหรือยัง ถ้าทำได้ ได้แค่ไหน
- เด็กชอบเข้ามาอ่านหนังสือหรือเปล่า เมื่อเข้ามาอ่าน หนูอ่านหนังสืออะไรบ้าง อ่านประเภทไหน
- เด็กชอบเขียนหรือไม่
- ในทุกข้อข้างต้น พัฒนาการของเด็กเปลี่ยนแปลงไปเพียงใด เปรียบเทียบกับการประเมินครั้งก่อน

การประเมินพัฒนาการด้านศิลปะและการสร้างสรรค์

ตรวจสอบว่า ...

- เด็กทำกิจกรรม วาด ปั้น ตัด เย็บ ได้หรือยัง ได้แค่ไหน
- เด็กใช้เครื่องมือทำงานศิลปะเป็นหรือยัง
- เด็กทำงานศิลปะด้วยความตั้งใจและอดทนแค่ไหน
- เด็กรู้จักชื่นชมงานศิลปะหรือไม่ รู้แค่ไหน
- เด็กสื่อสารความหมายออกมาในงานศิลปะได้แค่ไหน เพียงใด

- เด็กกล้าริเริ่มทำงานศิลปะตามความคิดของตัวเองใหม่ ทำแบบไหน

การประเมินพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ

ตรวจสอบว่า...

- เด็กรู้จักจัดการเวลาของตัวเองหรือยัง
- เด็กรู้จักควบคุมอารมณ์ได้เพียงใดขณะเจอเหตุการณ์ เรื่องราวที่ผันแปรไป พอใจ/ไม่พอใจ เสียใจ/โมโห
- เด็กรู้จักการรอหรือยัง
- เด็กรู้จักขอบคุณ ขอโทษหรือยัง ใช้คำในสถานการณ์ที่ควรใช้หรือยัง
- เด็กรู้จักแบ่งปันและเก็บรักษาสิ่งของหรือไม่ รู้แค่ไหน
- เด็กรู้จักการอยู่กับคนอื่น และอยู่ได้อย่างดีหรือไม่
- เด็กทำงานร่วมกับคนอื่นจนสำเร็จลุล่วงได้หรือไม่ มีปัญหาอะไรบ้าง
- เด็กรู้จักหัวเราะขบขัน เศร้าใจในเรื่องน่าเศร้าหรือไม่

การประเมินพัฒนาการด้านการคิด

ตรวจสอบว่า...

- เด็กสื่อสารสิ่งที่คิดออกมาได้หรือไม่ สื่อสารได้ดีแค่ไหน
- เด็กอธิบายเหตุผลของสิ่งที่ทำได้หรือไม่
- เด็กอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่พบได้หรือไม่
- เด็กตัดสินใจได้ใหม่ว่าสิ่งนั้นดี สิ่งนี้ไม่ดี สิ่งนั้นชอบ สิ่งนี้ไม่ชอบ
- เด็กให้เหตุผลได้ใหม่ว่า สิ่งนั้นดี สิ่งนี้ดี เพราะอะไร
- เด็กเล่นของเล่นต่างๆ แบบซับซ้อนขึ้นหรือไม่ พัฒนาจากง่ายไปยากหรือไม่
- เมื่อกำหนดเกมต่างๆ ให้เล่น เด็กสามารถเล่นได้และแก้ปัญหาได้หรือไม่
- เด็กจำแนก จัดกลุ่ม วัตถุสิ่งของต่างๆ ได้หรือไม่

I (Intelligence) ความฉลาด รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล

โรงเรียนอนุบาลพระมยุ้งให้เด็กมีความฉลาดครบทั้ง ๘ ด้านตามทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligence) ได้แก่

๑.ความฉลาดด้านภาษาความสามารถด้านการรับรู้ เข้าใจและเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม
วิธีพัฒนาความฉลาดให้เด็กด้านภาษา

1. สนับสนุนให้เด็กอ่านหนังสือ และฝึกการเขียนโดยอาจจะเขียนเรื่องสั้น ๆ ให้ครูหรือพ่อแม่อ่าน
2. สอดแทรกด้วยการหากิจกรรมฝึกภาษาให้เล่น เช่น เกมต่อคำ ครอสเวิร์ด เป็นต้น
3. เปิดโอกาสให้เด็กได้พูด แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

๒.ความฉลาดด้านการใช้ตรรกะและการคำนวณความสามารถในการคิดเป็นเหตุเป็นผลและคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ ใช้การคาดการณ์และตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ ได้ดี
วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านการใช้ตรรกะและการคำนวณ

1. ฝึกให้เล่นเกมที่ต้องใช้การคิดคำนวณเช่น เกมตัวเลข หรือไพ่
2. สนับสนุนให้เด็กทำการทดลองเพื่อหาคำตอบของสิ่งต่าง ๆ
3. ฝึกทักษะทางด้านการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา หัดให้เล่นปัญหาเขาวัว

๓.ความฉลาดด้านธรรมชาติความสามารถในการเข้าใจปรากฏการณ์และรู้จักธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง เช่น ถ้าปลูกต้นไม้ก็จะรู้ว่าต้องปลูกต้องดูแลอย่างไร ต้นไหนชอบน้ำชอบแสงอย่างไร
วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านธรรมชาติ

1. ให้เด็กปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์
2. ฝึกให้เด็กรู้จักสังเกต เช่น จดบันทึกสังเกตการเจริญเติบโตของต้นไม้
3. พาเด็กเที่ยวศึกษาสิ่งแวดล้อม เช่น เดินป่า ไปสวนสัตว์

๔.ความฉลาดด้านการเข้าใจตนเองมีความสามารถในการสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ตนเองตามความเป็นจริง รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง
วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านการเข้าใจตนเอง

1. ปลอ่ยให้เด็กได้ทำงานคนเดียวบ้าง
2. สนับสนุนหากเด็กมีความสนใจด้านใดเป็นพิเศษ
3. เพราะเด็กในกลุ่มนี้มักจะรักสันโดษ ครูจึงควรให้เด็กได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นบ้าง

๕.ความฉลาดด้านมนุษยสัมพันธ์ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น รู้และคาดเดาอารมณ์ ความคิดของผู้อื่น ทำให้ปฏิสัมพันธ์และเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านมนุษยสัมพันธ์

1. ให้เด็กได้ทำกิจกรรมร่วมกับเด็กในวัยเดียวกัน เช่น พาไปเที่ยวสนามเด็กเล่น
2. ให้โอกาสเด็ก เข้าสังคม บ่อย ๆ
3. ให้เด็กมีส่วนร่วมในการพูดคุย แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

๖.ความฉลาดด้านการเคลื่อนไหวร่างกายสามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและควบคุมการเคลื่อนไหวได้เป็นอย่างดี ถ้าเห็นท่าทางอะไรก็ทำตามได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย

1. ปล่อยให้เด็กได้วิ่งเล่นอย่างอิสระ
2. สนับสนุนให้ทำกิจกรรมที่ได้แสดงออก อย่างเช่น กีฬา การแสดง การเต้น
3. ใช้การสอนสิ่งต่าง ๆ ผ่านการให้ลงมือปฏิบัติจริง

๗.ความฉลาดด้านดนตรีความสามารถในการจับระดับเสียงดนตรี จับจังหวะและจดจำได้อย่างแม่นยำ จนทำให้สามารถร้องหรือเล่นเครื่องดนตรีต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว

วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านดนตรี

1. สนับสนุนให้เด็กเล่นดนตรี โดยจัดหาเครื่องดนตรีให้ หรือส่งลูกไปเรียนดนตรี
2. เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดง ความสามารถ เช่นเล่นดนตรีโชว์ในงานโรงเรียน หรืองานเลี้ยง
3. พาเด็กไปดูการแสดงดนตรีที่ลูกสนใจ

๘.ความฉลาดด้านมิติสัมพันธ์ และศิลปะมีความสามารถในการจับรูปภาพ รูปทรง รับรู้ทิศทางตำแหน่งได้ดี เด็กที่มีความฉลาดทางศิลปะ จะมีความหลงใหลในการวาดภาพ นั่งวาดภาพระบายสีได้เป็นเวลานาน ๆ มี ความทรงจำเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ดี สามารถจดจำสถานที่ที่เคยไปได้

วิธีพัฒนาความฉลาดเด็กด้านมิติสัมพันธ์ และศิลปะ

1. ปล่อยให้เด็กได้วาดภาพ หรือทำงานประดิษฐ์อย่างอิสระโดยไม่ตีกรอบให้กับสิ่งที่เด็กทำ
2. พาไปเที่ยวชมสถานที่ต่าง ๆ หรืองานแสดงภาพ
3. ฝึกให้เด็กสังเกตภาพเหมือน หรือหัดถ่ายรูป

ที่มา : ผศ.พญ.นิดา ลิ้มสุวรรณ









ในที่สุดคุณครูก็ทำสำเร็จ ในทุกข้อที่กล่าวมา คือเครื่องพิสูจน์ว่าเด็กน้อยยอมรับในตัวคุณครูเพราะคุณครูคือคนที่ห่วงใย เอาใจใส่ดูแลพวกเขาจริงๆ ซึ่งพวกเขาสัมผัสและมองเห็น โรงเรียนและคุณครูไม่ใช่ที่และคนแปลกหน้าสำหรับเด็กๆ อีกต่อไป เวลาที่แม่ได้ยินแบบนี้ แม่ก็จะรับรู้ได้ทันทีว่าแม่เลือกที่เรียนให้ลูกไม่ผิดแล้ว

