



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน.....

ที่.....๗๓๘/๒๕๖๘.....วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘.....

เรื่อง รายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ได้ดำเนินการตามตัวชี้วัด ตามคู่มือการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบนั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า นายเกรียงศักดิ์ อนุศิลป์ ตำแหน่ง ครูพิเศษสอน และนายเชิดพงศ์ จันทรวัดนกิจ ตำแหน่งครู คศ.๑ จึงขอดำเนินการรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๘) โดยนำเสนอหัวข้อการพัฒนา เรื่อง รูปแบบการขับเคลื่อนการจัดทำผลงานทางวิชาการผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้รับมอบหมายให้นำเสนอ นายธวัชชัย ดุกสุขแก้ว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ตามเอกสารดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

เรียน ผอ.วท.บางสะพาน

๑.เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๒.....

ลงชื่อ.....

(นายเกรียงศักดิ์ อนุศิลป์)

ครูพิเศษสอน

ลงชื่อ.....

(นายเชิดพงศ์ จันทรวัดนกิจ)

ครู คศ.๑

ลงชื่อ.....

(นายธวัชชัย ดุกสุขแก้ว)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร

.....
๐๖ ธ.ค. ๖๘

(นายประพฤติ พฤตชนะ)

รองผู้อำนวยการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน



รายงานการวิจัย

รูปแบบการขับเคลื่อนการจัดทำผลงานทางวิชา

ผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดยใช้ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

The Development of Research by Teachers and
Educational Personnel Using the Learning
Organization

ผู้วิจัย

นายเชิดพงศ์ จันทรวัดนกิจ

นายเกรียงศักดิ์ อนุศิลป์

วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีงบประมาณ 2568

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

การขับเคลื่อนการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) มีหลายประเด็นที่ท้าทายซึ่งทำให้การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยและการจัดทำผลงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ประการแรกคือวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรที่มักจะเน้นการทำงานประจำตามหน้าที่มากกว่าการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ในเชิงลึก การที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันนั้นยังคงเป็นปัญหาที่ต้องใช้เวลาและความร่วมมือจากทุกฝ่าย

นอกจากนี้ การขับเคลื่อนการพัฒนาผลงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทักษะการวิจัย (Research Skills) เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผลงานวิชาการ ซึ่งครูและบุคลากรต้องมีความสามารถในการตั้งคำถามวิจัย ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการสังเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความหมาย สามารถตอบโจทย์ทางวิชาการและนำไปสู่การพัฒนาได้จริง ซึ่งหากครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะการวิจัยในการขับเคลื่อนการพัฒนาผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยจะส่งผลกระทบต่อหลายประการ ทั้งในแง่ของคุณภาพของผลงาน การพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลกระทบต่อองค์กร ครูและบุคลากรจะไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมที่สามารถปรับใช้ในชั้นเรียนหรือองค์กรได้ ทำให้เกิดการหยุดนิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้นให้แก่ผู้เรียน

ดังนั้นวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จึงมีแผนสนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เพื่อให้เกิดมาตรฐานและคุณภาพในการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิจัยเผยแพร่ และตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการได้

1.3 ขอบเขตของโครงการ

ขอบเขตการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ที่นำเสนอผลงานทางวิชาการ จำนวน 4 ผลงาน

1.3.2 ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูและบุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย
ตัวแปรตาม ได้แก่ นำเสนอผลการวิจัยโดยเป็นที่ยอมรับในที่ประชุมวิชาการ และ
ออกตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

1.3.3 ขอบเขตของระยะเวลาการทดลอง

ดำเนินการทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากร
วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ในปีงบประมาณ 2568

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) หมายถึง เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน (Peter M. Senge, 1990) การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ในการสร้างกระบวนการในการเรียนรู้

1.4.2 ทักษะการวิจัย (Research Skills) หมายถึง ทักษะพื้นฐานที่คุณใช้ในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ การวิจัยที่มีประสิทธิผลคือการค้นพบบางสิ่งบางอย่างแล้วรู้วิธีใช้ข้อมูลนั้นเพื่อตอบคำถามและแก้ปัญหา เนื่องจากทักษะการวิจัยสามารถถ่ายทอดได้ จึงมีประโยชน์ในทุกบทบาทหรือทุกภาคส่วน และนั่นคือเหตุผลว่าทำไมเราจึงต้องการทักษะเหล่านี้ การพัฒนาทักษะการวิจัยของคุณถือเป็นวิธีที่ดีในการเติบโตในอาชีพช่วงเริ่มต้น

1.4.3 การพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้วคือ การทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่าสภาพเก่า แต่โดยธรรมชาติแล้วการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเอง เพียงแต่ว่าจะมีปัญหามาก หรือปัญหาน้อย

1.4.4 ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้รูปแบบและวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำมาช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยสำหรับบุคลากรทางการศึกษาได้

1.5.2 การเรียนรู้ในรูปแบบนี้จะช่วยเสริมสร้างทักษะที่สามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต (lifelong learning) และช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิชาชีพในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การขับเคลื่อนการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความหมายและที่มาของทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันการมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

Learning Organization หรือ การทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุดของความคิดที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องขององค์การ Chris Argyris ได้ให้แนวคิด

ทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์กรให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอในองค์กร

ความรู้จาก Organization Learning เป็นหลักการที่ Peter Senge ได้รวบรวมจากแนวคิดของ Chris Argyris และ Donald Schon รวมถึงนักวิชาการท่านอื่น มาเขียนหนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับ Learning Organization ซึ่งมีชื่อว่า "The Fifth Discipline"

2.1.2 วินัย 5 ประการทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย ๕ ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง วินัย ๕ ประการที่เป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมีดังนี้

2.1.2.1 การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้คนที่มีระดับ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กร ได้นั้น สมาชิกองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ (Human Mastery) คือ การเป็นนายของตัวเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนที่รู้เห็นเรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ สมาชิกองค์กร ที่มีกรอบของการมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) นั้น สมาชิกทุกคนจะมี ความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่เรียนรู้เพื่อ เพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้การพัฒนาให้คนมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) ถือว่าเป็นมิติที่ต่อการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัย แห่งมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ(1) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) (2) การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Holding Creative Tension) (3) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious) การมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) ถือเป็นองค์ประกอบ

2.1.2.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงานต่อองค์กร และต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน แบบแผนทางจิตใจ ในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่างๆ ที่มีอิทธิพลมาจากความคิดในองค์กรที่มี สายการบังคับบัญชามากมาย ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทำให้แต่ละคน

รับรู้และเข้าใจโลกใน องค์กรและงานที่ทำอยู่เพียงอย่างเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่ กับภาพรวมทั้งหมดได้ ซึ่งหมายถึงการจำกัดความรับผิดชอบทั้งในการเรียนรู้และปฏิบัติสิ่งที่ไม่ใช่งาน ในหน้าที่ประจำวันของตนด้วย รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและ ผู้แก้ปัญหาด้วย แต่กลับโทษว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น ทำให้นำมาซึ่งความขัดแย้งที่รุนแรง ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ การจะทำให้คนมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม โลก ทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิด การปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจาก การใคร่ครวญ และตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลอง สิ่งใหม่ๆ ก็ไม่เกิดการ เรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่และมองโลกในระยะยาวมากขึ้น การพัฒนาโลกทัศน์ที่มองโลก ตามความเป็นจริง (Mental Models) ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการเปลี่ยนแปลงด้าน พฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเราเปลี่ยนความคิดความเข้าใจ ของคนที่มีต่อโลกต่อสิ่ง อื่นๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้เขาก็จะมีพฤติกรรมมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย

2.1.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์การ หัดให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคตสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่ไม่ดี ผล แบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรแต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการ ทำงานให้ตัดสินใจร่วมกันหัดให้ไปทำเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วย ตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการมองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวม ของหน่วยงานไม่ได้ มองเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่าง ยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนา ร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนา วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการร่วมพลังของ สมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของ คนทั้งองค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐานคือ(1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ (2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ ร่วมกันขององค์กร (3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน (Commitment) มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุมกัน (4)การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก

2.1.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการ เรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมี

การรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปราย กลุ่มจึงจะเกิดการ ทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2.1.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาเมื่อวานนี้ที่ผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหา โดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมามีผลในเชิงบวกทำให้การ ปัญหาอย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ดีก่อนที่จะแย่ลงเพราะถูกกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เพราะไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะใช้ได้กับทุกสถานการณ์ เนื่องจากเหตุและผลบางทีก็ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่แตกต่างกัน

2.2 การขับเคลื่อนการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้ก้าวหน้า การจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการสอนและพัฒนาความรู้ใหม่ในวงการศึกษา อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมและขับเคลื่อนการทำผลงานเหล่านี้จำเป็นต้องมีแนวทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

2.2.1 ความสำคัญของการทำผลงานวิชาการและงานวิจัยในวิชาชีพครู

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านประกอบด้วย

2.2.1.1 ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

1) รูปแบบผลงานทางวิชาการต้องมีรูปแบบถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น ผลงานประเภทงานวิจัย จะต้องถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยบทเรียนสำเร็จรูป ต้องจัดทำให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทเรียนสำเร็จรูปประเภทนั้น ๆ รายงานการประเมินโครงการต้องจัดทำให้ถูกต้องตาม รูปแบบของรายงานการประเมินโครงการ และรายงานการพัฒนานวัตกรรมต้องจัดทำให้ถูกต้องตามรูปแบบของการรายงาน

2) เนื้อหาสาระ ผลงานทางวิชาการต้องมีเนื้อหาสาระถูกต้องตามหลักวิชาการครบถ้วนทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้เรียบเรียงเนื้อหาได้ถูกต้องตามหลักภาษาและจัดเรียงหัวข้อเนื้อหาเป็นระบบเดียวกัน

3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการต้องมีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเนื้อหาสาระและมีรูปแบบใหม่ ไม่คัดลอกหรือ ลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ

4) การอ้างอิงผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ต้องมีการอ้างอิง จัดทำเชิงอรรถบรรณานุกรมได้ถูกต้องและเป็นรูปแบบเดียวกัน

5) การพิมพ์และการจัดทำรูปเล่มผลงานทางวิชาการต้องมีการจัดพิมพ์ให้สวยงามและถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การพิมพ์หัวข้อการย่อหน้า การจัดพิมพ์ตาราง การพิมพ์เชิงอรรถบรรณานุกรม การจัดทำรูปเล่มถูกต้อง มีปกหน้า ปกหลัง ไบรอนด์ปก หน้าปกใน คำนำ สารบัญ บรรณานุกรม ภาคผนวก เป็นต้น

2.2.1.2 ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

1) ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ พิจารณาจาก ความถูกต้อง เหมาะสม ครบถ้วน ตามหลักวิชาการและทันสมัย มีการค้นคว้าอ้างอิงถูกต้องเชื่อถือได้ และเรียบเรียงเนื้อหาได้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา จัดเรียงหัวข้อเนื้อหาเป็นระบบเดียวกัน และความถูกต้องตามหลักวิชาการ พิจารณาจากรูปแบบ ขั้นตอน ในการนำเสนอต้องถูกต้องตามหลักวิชาการของผลงานประเภทนั้น ๆ

2) ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ พิจารณาจาก เป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพ สามารถเป็นแบบอย่างใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแบบในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

3) ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานการศึกษา การจัดการศึกษา และชุมชน พิจารณาจาก ผลที่ปรากฏต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษา และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) การเผยแพร่ในวงวิชาการ พิจารณาจาก มีการนำผลงานไปเผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสาร การนำเสนอในที่ประชุม การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์หรือ Web site

2.2.2 ขั้นตอนและแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ

การทำผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ แต่ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างผลงานทางวิชาการยังสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อีกด้วย ดังนั้น การมีขั้นตอนและแนวทางที่ชัดเจนในการทำผลงานทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในวงการศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนสำคัญๆ ดังนี้

2.2.2.1 กำหนดหัวข้อและเป้าหมายของผลงาน หมายถึง การกำหนดหัวข้อเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการทำผลงานทางวิชาการ ควรเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือความท้าทายในการสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หัวข้อที่ดีควรเป็นเรื่องที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและสามารถศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการพัฒนาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม

2.2.2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ก่อนที่จะเริ่มทำงานวิจัยหรือพัฒนาผลงาน ครูควรทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษางานวิจัยหรือผลงานที่มีอยู่แล้ว การทบทวนวรรณกรรมนี้จะช่วยให้ครูเข้าใจทฤษฎีและแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาการสอนและวิจัยในสาขานั้น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยหลีกเลี่ยงการทำซ้ำงานวิจัยที่มีอยู่แล้ว

2.2.2.3 การออกแบบและวางแผนการดำเนินงาน หมายถึง ขั้นตอนนี้คือการกำหนดแผนการทำงานอย่างละเอียด ครูควรกำหนดระยะเวลาและวิธีการดำเนินงาน เช่น การเก็บข้อมูล การทดลอง หรือการพัฒนาเครื่องมือการสอนใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน เช่น วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังการทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ๆ

2.2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง หากผลงานทางวิชาการของครูเป็นการวิจัย ควรมีการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือประเด็นที่ศึกษา การเก็บข้อมูลนี้อาจจะมาจากการสำรวจ การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน ข้อมูลที่เก็บควรมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ ขึ้นอยู่กับประเภทของข้อมูล เช่น หากเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถใช้วิธีการสถิติเพื่อวิเคราะห์ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพอาจจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาหรือการตีความข้อมูล การวิเคราะห์จะช่วยให้ครูสามารถสรุปผลได้อย่างมีหลักการ

2.2.2.6 การสรุปผลและเขียนรายงานผลงาน หมายถึง เมื่อได้ข้อมูลที่วิเคราะห์แล้ว ครูควรสรุปผลการศึกษาและนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย รายงานผลงานวิชาการควรมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ใช่ เพื่อให้ผู้ที่อ่านสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ การเขียนรายงานที่ดีควรสรุปผลที่ได้จากการวิจัยและแสดงถึงความสำคัญของผลงานในเชิงการศึกษา

2.2.2.7 การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เมื่อผลงานเสร็จสมบูรณ์ ครูควรเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การนำเสนอในงานสัมมนาวิชาการ หรือการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานจะช่วยให้ครูได้รับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในวงการ เพื่อการพัฒนาต่อยอดผลงานในอนาคต

2.2.3 ประเภทของผลงานวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่เสนอขอต้องแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้ขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งตามลักษณะของผลงานทางวิชาการเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ผลงาน งานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว และผลงานดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) ผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว และผลงานดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3) สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรม ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4) เอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเอกสารที่สามารถใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งด้านการเรียนการสอน บริหารจัดการศึกษา และการนิเทศการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น สำหรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้ใช้เป็นเอกสารประกอบการประเมินคุณภาพปฏิบัติงานเท่านั้น มิให้นำมาใช้เสนอเป็นผลงานทางวิชาการ

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1) ความสามารถและแรงจูงใจของบุคลากร บุคลากรที่มีความรู้และทักษะในด้านวิชาการจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การมีแรงจูงใจในการทำผลงานที่ดี เช่น ความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นก็เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้ผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ

2) การสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ครูสังกัด เช่น งบประมาณ ทรัพยากร และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำวิจัยเป็นสิ่งสำคัญ หากองค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรและให้การสนับสนุนที่เหมาะสม จะทำให้การทำผลงานวิชาการเป็นไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

3) ความสอดคล้องกับนโยบายหรือทิศทางของการศึกษา หากผลงานทางวิชาการสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น จะช่วยให้การดำเนินการมีความง่ายและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถสร้างการยอมรับและการนำไปใช้จริงได้ง่ายขึ้น

4) การร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับเพื่อนครูหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะช่วยเสริมสร้างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องการรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีมสามารถช่วยกระจายภาระงานและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้

2.2.4.2 อุปสรรคของความสำเร็จการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร การขาดแคลนทรัพยากร เช่น งบประมาณ เครื่องมือการวิจัย หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการศึกษาอาจทำให้การทำผลงานวิชาการเป็นไปอย่างยากลำบาก ในบางกรณีการขาดแคลนสิ่งเหล่านี้ อาจทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้

2) ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ครูบางคนอาจไม่ยอมรับหรือไม่ปรับตัวกับวิธีการใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาผลงานวิชาการ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้อาจเกิดจากความเคยชินกับวิธีการเดิมหรือความไม่มั่นใจในผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

3) ขาดการวางแผนที่ดี การทำผลงานทางวิชาการต้องการการวางแผนที่รอบคอบและมีความละเอียดในการดำเนินการ หากไม่มีการวางแผนที่ดี เช่น กำหนดกรอบเวลา การจัดสรรทรัพยากร หรือการประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง อาจทำให้ผลงานทางวิชาการประสบปัญหาหรือไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้

4) ครูมักมีภาระงานสอนที่หนาแน่นอยู่แล้ว การหาเวลาในการทำวิจัยหรือพัฒนาผลงานทางวิชาการจึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย การจัดสรรเวลาที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำผลงานให้เสร็จตามกำหนด

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 หลักการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และแนวโน้มด้านการศึกษา หลักการที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

1) หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ครูควรมีทัศนคติในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการศึกษาเพิ่มเติม การอบรม และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

2) หลักการพัฒนาตามความต้องการและบริบทของครู การพัฒนาศักยภาพควรคำนึงถึงความต้องการของครูแต่ละคน รวมถึงบริบทของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้เหมาะสม

3) หลักการพัฒนาผ่านการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การสอนแบบโครงงาน (Project-based Learning) การสอนโดยใช้เทคโนโลยี และการวิจัยในชั้นเรียน

4) หลักการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอนและการพัฒนาทักษะ เช่น การใช้สื่อดิจิทัล ระบบ e-Learning และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้สะดวกยิ่งขึ้น

5) หลักการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนหรือในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนากระบวนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2.3.2 การพัฒนาวิชาชีพยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพทางการศึกษา ที่จะต้องมี สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่

ดี นำไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพ (ธีระ รุณเจริญ, 2557:7) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกกำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระ ความรู้สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนา วิชาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรการสอนด้านการวัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้และกิจกรรมนักเรียน ที่จะส่งผลไปยังงานประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2557: 15-17) จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษากระทำเพื่อพัฒนาตนเอง



รูปที่ 1 การพัฒนาวิชาชีพยุคดิจิทัล

การพัฒนาวิชาชีพยุคดิจิทัล นอกจากพัฒนามาตรฐานวิชาชีพตามที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่4) พ.ศ. 2562 มาตรา 49 กำหนดแล้ว การพัฒนาความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับยุคสมัย เป็นส่วน สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาบทบาทผู้บริหารยุคดิจิทัล โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเชิงกลยุทธ์หยุดกลัวเทคโนโลยีใหม่ๆ ใส่ใจแบ่งปันความคิดบูรณาการชีวิตสู่โลกดิจิทัล 2) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลทั้งภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้เกิดขึ้นกับการทำงานในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี โดยการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในหน่วยงาน รู้จักพัฒนาเทคโนโลยี และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายเพื่อ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถวิชาชีพของทีมงาน สนับสนุนพลผลักดันให้ครู บุคลากรใน

สถานศึกษาให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ การใช้ คอมพิวเตอร์ การใช้ อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล มาช่วยในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยด้วย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา รุจิเมธาภาส และคณะ (2566) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อพัฒนากระบวนการและศึกษาผลการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรดิตถ์ประชากร ประกอบด้วย ครู และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไม่ชัดเจน ครูผู้สอนไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพราะไม่มั่นใจว่าสิ่งที่ทำนั้นถูกต้องหรือไม่ ครูไม่เห็นคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียนเพราะมีความเชื่อว่าไม่ใช่วิจัยในชั้นเรียนก็สามารถแก้ปัญหาให้นักเรียนได้ ครูโรงเรียนขนาดเล็กขาดผู้ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการทำวิจัย และผลการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมเกิดการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนา ผู้เรียน และ ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจเฉลี่ย 4.79 คะแนน

นางสาวปราชญา รัตพลที (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านสันติสุขอำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำวิจัยใน ชั้นเรียนและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยมุ่งศึกษาสภาพตามประเภทของวิจัยในชั้นเรียนได้แก่ การวิเคราะห์ที่ผู้เรียนรายบุคคล การ ประเมินเพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และการสอนของตนเอง กรณีศึกษานักเรียน การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมในการ เรียนรู้ และศึกษาปัจจัยสำคัญโดยใช้ทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg ด้าน ปัจจัยจูงใจ การศึกษาครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูโรงเรียนบ้านสันติสุข จำนวน 19 คน ครูทุกคนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการสอนของตนเอง มีการทำการ

วิจัยและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ทั้งเต็มรูปแบบและวิจัยหน้าเดียว ส่วนสภาพการส่งเสริมโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนรายปีและมีการ กำหนดครูพี่เลี้ยงให้ บุคลากร ให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ กระดาษอัดสำเนา ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประเด็นที่เห็น ว่าเป็นระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานมาก คือ ด้านนโยบายบริหารขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล

พัชราภรณ์ พิลาสมบัติ และดวงกมล จงเจริญ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ทักษะการวิจัยของครู นักวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับทักษะการ วิจัยของครูนักวิจัยเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน อันประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญ ของทักษะวิจัยของครูนักวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน องค์ประกอบทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัย ของครูนักวิจัย ขั้นตอนการทำวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนของครูนักวิจัย การนำผลการวิจัยไป ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเทคนิคจากประสบการณ์ใน การเขียนวิจัยแต่ละบท ประเด็นที่ นำเสนอนี้จะช่วยส่งเสริมและเป็นแนวทางให้ครูนักวิจัยสามารถทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งครูนักวิจัยจะได้ค้นคว้า ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ เหมาะสมกับผู้เรียนของตนและสภาพผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมเป็นแนวทางในการ ไปสู่ ความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคต

2.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

