



การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู Professional Competency Development for Teachers

ภาณุภูมิ ทองลาด

โกศล มีคุณ

ศักดิ์ชัย นริญทวี

อัจฉรา วัฒนานรงค์

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

Pakphum Thonglard

Kosol MeeKun

Sakchai Nirantawe

Achara Whattananarong

College of Management, University of Phayao

Corresponding E-mail: pakphumthonglad@gmail.com

วันที่รับบทความ: 17 มกราคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ: 19 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 25 มีนาคม 2568

Received: January 17, 2025; Revised: March 19, 2025; Accepted: March 25, 2025

บทคัดย่อ

คุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการของครู เนื้อหาสาระในบทความนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหาร ได้แก่ ทฤษฎีการบริหาร และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และสมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และด้านการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล และสมรรถนะทางวิชาการของครู ความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะทางวิชาการ กับกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ผลการวิจัยจะได้ องค์ความรู้ใหม่ของการบริหาร การศึกษา นวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัย และแนวทางการพัฒนากลุ่มเป้าหมายครู ทั้งที่เป็นกลุ่มโดยรวมและกลุ่มครูที่ได้รับการพัฒนาก่อน และองค์ความรู้และงานวิจัยสามารถนำไปกำหนดนโยบายการบริหารจัดการการศึกษา หรือทำวิจัยต่อยอด

คำสำคัญ : การพัฒนาครู; สมรรถนะทางวิชาการของครู; การพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

The quality of education is significantly influenced by the academic competency of teachers. Therefore, to effectively enhance the quality of education, it is essential to develop teachers to possess the necessary academic competencies required for performing their duties. The objective of this article was to create an understanding among teachers and educational personnel, and those involved with teachers' academic competencies. The

content of this article was divided into two parts ; Part 1 Theories on Management, which included management theories and theories related to competencies, and teachers' academic competencies, categorized into three areas 1) Teamwork in academic work 2) Self-development in academic work 3) Seeking and utilizing knowledge in academic work, Part 2 Causal factors of teachers' academic competencies, divided into three groups 1) Network factors 2) Organizational factors 3) Personal factors. Teachers' academic competencies could be determined as a framework for research in studying models for the development of teachers' academic competencies in secondary schools. The research results would yield new knowledge in educational management. Innovations emerging from the research included research tools and management models for the development of teachers' academic competencies in secondary schools. There were guidelines for developing target groups of teachers, both overall and those who were developed beforehand. The knowledge and research outcomes could be utilized to formulate educational management policies or conduct further research.

Keywords: Teacher Development; Teachers Academic Competence; Competency Development

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 21) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ โดยกรอบแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland and David C, 1973 (อ้างถึงใน ทะเนศ วงศ์นาม, 2565 หน้า 31) ได้กล่าวว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 21) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของครูผู้สอน กำหนดเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครูการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 24-25)

สมรรถนะ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวบุคคล ที่เป็นปัจจัยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตนเอง (McClelland, 1953, pp. 1-2 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 4) ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้นักเรียนประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะของคนใน

ศตวรรษที่ 21 จึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาครูผู้สอน โดยการพัฒนสมรรถนะหลักของครูให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียน ดังนั้นคุณภาพของครูมีความสำคัญ ครูต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะของการเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลก ที่นำไปสู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน กลัณญ์ เพชรภรณ์ (2555, หน้า 2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาการซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู การที่ครูมีสมรรถนะทางวิชาการสูงหรือต่ำ อาจขึ้นอยู่กับสาเหตุหรือปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตัวครู โดยสมรรถนะทางวิชาการของครูอาจได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล และที่นี่ยังมีอิทธิพลเด่นชัด คือ ปัจจัยด้านเครือข่าย ซึ่งได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่ายประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมา ทำให้เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู ซึ่งการกำหนดรูปแบบการพัฒนาจะต้องได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบของการพัฒนาที่จัดการกับปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู อันจะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีศึกษา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาครู เนื้อหาสาระในบทความนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหารและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการของครู ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู

ส่วนที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหารและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการของครู

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ทฤษฎีการบริหารองค์การของกูลิค และเออร์วิค (Gulick L & Urwick L, 1937 อ้างถึงใน พัฒนกิจ วงศ์ลาศ, 2566) เน้นการแบ่งงานตามความชำนาญ ประสิทธิภาพ เวลา และแรงงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้หลักการบริหาร 7 ข้อหรือ POSDCoRB ได้แก่ 1) การวางแผน คือ กำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2) การจัดโครงสร้างองค์การ คือ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน 3) การจัดทีมงาน คือ รับสมัคร คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคคล 4) การสั่งการ คือ ดูแลสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด 5) การประสานงาน คือ ให้กิจกรรมและหน่วยงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย 6) การรายงาน คือ รายงานความก้าวหน้าผ่านการวิเคราะห์และตรวจสอบ 7) การจัดการงบประมาณ คือ บริหารกิจกรรมให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนด

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (Deming-cycle) การจัดการคุณภาพเพื่อที่ต้องการผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ และต้องการหาข้อที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยของการดำเนินงานนั้น วงจรคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) (Edwards w. Deming, 1986 อ้างถึงใน วรรณภา ใหญ่มาก และคณะ, 2561, หน้า 2) เป็นกระบวนการบริหารจัดการ คุณภาพที่ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน

กำหนดเป้าหมายและวิธีการลงมือทำ ตามแผนในทุกขั้นตอน แนวคิดของการทำงานตามวงจรคุณภาพนั้นทำให้ผู้ร่วมทำงานทางการศึกษาทุกหน่วยทุกฝ่ายจะได้มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ดัง สมศักดิ์ สีนุระเวช (2542, หน้า 30) ได้กล่าวว่ากระบวนการจัดการที่สถานศึกษาควรจะนำมาใช้ในการบริหารคุณภาพ คือ การควบคุมคุณภาพโดยใช้วงจรเดมมิงในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกระดับการบริหารและการปฏิบัติ PDCA ย่อมาจาก Plan-Do-Check- Act แปลว่า วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง ซึ่งต้องดำเนินการให้ครบวงจรหมุนเวียนพัฒนาไปไม่มีหยุดให้คุณภาพที่สูงขึ้นไป

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหาร (4Ms) Drucker, (1970 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523: 22) การบริหารคือศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านวัตถุ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน และข้อมูล การบริหารจัดการต้องอาศัย 4 ปัจจัยหลักหรือ 4Ms ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) โดยการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ งบประมาณเพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม และระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวได้ว่าทฤษฎีการบริหารองค์การมีความสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารองค์การต่างๆ รวมทั้งองค์การในภาคการศึกษาให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทิศทางและสร้างพฤติกรรมหน่วยงาน เพื่อนำไปพัฒนาคนและพัฒนางาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาการของครู

McClelland (1973 อ้างอิงใน ทะเนศ วงศ์นาม, 2565, หน้า 31) กล่าวว่า สมรรถนะซึ่งมี 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ นักวิชาการต่อๆ มาก็ขยายความและระบุสมรรถนะที่หลากหลายยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามสมรรถนะของ McClelland ก็ยังคงอยู่ ในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการและนักวิชาการบางท่าน (สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ, 2548: 4; อาภรณ์ ภูวพิทยาพันธุ์, 2548 : 22-23) กล่าวถึงและจำแนกสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาไว้ โดยเฉพาะสมรรถนะทางวิชาการของครู ที่สำคัญพอสรุปได้ คือ 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) สมรรถนะการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) สมรรถนะการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ ขณะที่ แกรี่ แฮเมลและซี.เค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad 1994 อ้างอิงใน อาภรณ์ ภูวพิทยาพันธุ์ 2548: 22-23) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competency dictionary ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น ทักษะ พื้นฐานความรู้และความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับใด ทำงานอะไรได้บ้าง เพื่อที่จะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามที่ต้องการในปัจจุบันองค์การเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นแนวคิดสมรรถนะนี้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ซึ่งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนของประเทศไทยได้ให้ความสนใจและนำมาใช้ บทความนี้ก็จะชี้ประเด็นว่าสมรรถนะทางวิชาการของครูที่เด่นและควรศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนา คือ 1) การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการและ 3) การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ

คุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญความสำเร็จมีส่วนขึ้นอยู่กับสมรรถนะทางวิชาการของครู ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู สมรรถนะทางวิชาการของครูจะสูงหรือต่ำ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงสาเหตุด้านต่างๆ อัน

ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านต่างๆ ที่มีต่อสมรรถนะทางวิชาการของครู จะทำให้ทราบปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูต่อไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะทางวิชาการของครู

1. กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย

การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูมัธยมศึกษา จำเป็นต้องค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ ปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่พบจากการทบทวนวรรณกรรม จัดได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล

1.1 ความหมายและองค์ประกอบของเครือข่าย

จากการศึกษาวรรณกรรมทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย (Bovee, 1993, p. 90; สมศักดิ์ เอี่ยมดี: 216-224; ภาละวี ศุขโรจน์, 2556: 39) ให้ความหมายได้ว่า เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 11) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้มุมมองด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพิงอิงร่วมกัน และการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยที่ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2546: 38) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างเครือข่าย คือ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร การบริหาร ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้าง ความหมายร่วม และสุดท้ายคือการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของเครือข่าย ประกอบด้วย 1) การเข้าร่วมเครือข่าย 2) การสื่อสารกับเครือข่าย 3) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย 4) ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย และ 5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานเครือข่าย

1.2 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับเครือข่าย

เครือข่ายเป็นกิจกรรมที่ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดรูปหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ (ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์, 2551, หน้า 32) ในขณะที่ Van Der Krogt, Ferd J., and Wildemeersch, D. A. (2000, p. 97) นำเสนอมุมมองเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ในองค์กรถึงแม้จะมีคุณสมบัติในการรวมการจัดการเรียนรู้และการทำงานที่หลากหลาย แต่แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายการเรียนรู้ถูกสร้างขึ้นใหม่จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บริหาร ที่ปรึกษาการอบรม และบุคคลอื่น ๆ

มีงานวิจัยเกี่ยวกับเครือข่าย เช่น สันติภาพ ไกรกิจราษฎร์ (2550) วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศกำกับ และติดตามการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ส่งผลดีต่อสถานศึกษาและเครือข่ายการเรียนรู้ โดยให้คำแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างดี นอกจากนี้ยังแนะนำให้เชิญวิทยากรภายในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน แม้ว่าการเข้าร่วมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ควรสนับสนุนให้มากขึ้น ขณะที่ ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษฐ์ (2559) ศึกษาแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่ารูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 1) กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ 3) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการ 7 ภารกิจ 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญ

2. กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย 1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ 3) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และ 4) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ

มีนักวิชาการกล่าวถึง การมีสิ่งสนับสนุนทางวิชาการไว้ เช่น สอนนารินทร์ ปัทม (2559: 41) กล่าวว่า การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง ปัจจัยการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ส่งผลให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพ ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดห้องเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วัสดุอุปกรณ์ และยังสอดคล้องกับ จรัสชัย ปณญาวชิโร (2563: 12) ได้กล่าวว่า การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนหลักสูตร ชุมชน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี อาจกล่าวได้ว่า การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนการทำงานวิชาการ โดยได้รับการส่งเสริม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวัสดุอุปกรณ์

การสนับสนุนการทำงานด้านวิชาการเป็นลักษณะหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม เป็นแนวคิดที่ House (1981) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 4) การสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์และการบริการ เช่น งานวิจัยของ Freed (1994) อ้างอิงใน ธนากร จันทรลือชัย, 2567: 62) การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในอาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังช่วยลดความท้อแท้ในการทำงานของครูได้ มีงานวิจัยเกี่ยวกับการมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ ที่พบความสัมพันธ์ทางบวก เกี่ยวกับความต้องการของครูจากการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาคน และพัฒนางาน (สุมาลี เมืองนก, 2548; สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548) ซึ่งคาดว่า การจัดสิ่งสนับสนุนในการสอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียน โดย Hakanen, Bakker and Schaufeli (2006 อ้างอิงใน ธนากร จันทรลือชัย, 2567: 62) ที่ได้ศึกษากับครูชาวฟินแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ

มีนักวิชาการกล่าวถึง การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ เช่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจณปัจจนิก, 2520:11; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539) กล่าวว่า การเลียนแบบพฤติกรรมจากคนรอบข้าง เป็นวิธีที่เด็กใช้ในการปรับตนเองให้สอดคล้องกับสังคม เด็กมักเลียนแบบพ่อแม่ ญาติ ครู พี่น้อง และเพื่อนที่ตนชื่นชอบ การสังเกตและปฏิบัติตามนี้ช่วยให้เด็กมีแบบอย่างที่ดี การเลียนแบบพฤติกรรมของครูช่วยพัฒนาเด็กในเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับครู หมายถึง การที่ครูเป็นบุคคลใกล้ชิด เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู เป็นแบบอย่างหรือตัวแบบที่ดี แล้วต้องการเลียนแบบ หรือเลียนแบบเมื่อมีโอกาส อาจกล่าวได้ว่า การมีตัว

แบบที่ดีทางวิชาการ หมายถึง การที่ครูได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือการแสดงออกในทางวิชาการจากผู้บริหารและเพื่อนครู เห็นประโยชน์ เห็นคุณค่า แล้วเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว

แนวคิดเกี่ยวกับการเลียนแบบตัวแบบนี้มาจาก Bandura (1989, อ้างอิงใน กชกร บุญพิทักษ์สกุล และพิชญานี พูลพล, 2561: 113-114) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อกันและมีความสำคัญเท่ากัน ทักษะหลายอย่างในมนุษย์มาจากการสังเกตหรือการกระทำของตัวแบบ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้ 1) กระบวนการใส่ใจ 2) กระบวนการเก็บจำ และ 3) กระบวนการกระทำ

งานวิจัยเกี่ยวกับการมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ เช่น ชัชพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) การศึกษาเรื่องการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่า ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยจิตลักษณะ และการเป็นตัวแบบคนใกล้ชิด อธิบายพฤติกรรมการพึ่งตนเองและการปรับตัวได้ร้อยละ 38.3 ก่อนหน้านี้ อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2562) การศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานเช่นกัน 3) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.3 บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

มีนักวิชาการกล่าวถึง บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนไว้ เช่น (ธนศ ขำเกิด, 2533: 33 ; รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2545: 35) สรุปได้ว่า บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและบุคลากร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งเสริมการเรียนรู้ ความเป็นมิตร และความร่วมมือในการทำกิจกรรมวิชาการร่วมกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีชีวิตชีวาและสนุกสนาน ทั้งในและนอกห้องเรียน ครูรักเด็ก เด็กรักครู และเพื่อนรักกัน ไม่มีความกลัวหรือความวิตกกังวล เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์สูงสุด ทุกคนอยากมาโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนมาจาก ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p. 58) ได้จำแนกบรรยากาศของโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแบบผูกพัน 3) บรรยากาศแบบไม่ และ 4) บรรยากาศแบบปิด ขณะที่ (Hoy and Miskel, 2008, p. 175) บรรยากาศของโรงเรียนอาจจะมองได้จากจุดเด่นที่หลากหลาย โดยสามารถมองผ่านทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ คือ 1) การเปิดเผยของพฤติกรรม 2) สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) พฤติกรรมพลเมืองของครู

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน เช่น อภิบาล สุวรรณโคตร (2563: 74) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก ผลการศึกษาพบว่า การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับมาก สอดคล้องกับวันวิสาขมาส (2560: 4) การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของ

นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

2.4 ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักวิชาการกล่าวถึง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น (DuFour, 2007; Mayer, D. and Lloyd, M., 2011 อ้างอิงใน ไพพกา ผิวคำ 2564, หน้า 4) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย รวมถึงการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันแบบหุ้นส่วนและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พร้อมกับการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น มากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน ภายใต้อาสาสมัครโดยอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ฉะนั้นความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน

แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาจาก (DuFour & Eaker, 1998 อ้างอิงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2558, หน้า 40) ได้อธิบายว่า ในศตวรรษที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างมาก และถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาโรงเรียน (Hord, 1997 อ้างอิงใน ศักดา มัชปาโต 2550, หน้า 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์การแห่งการเรียนรู้จะนำไปพัฒนาในองค์การต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

งานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น วิราวรรณ เพ็ชรนา (2563) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และครูผู้สอน สอดคล้องกับ สุภัทรา สภาอรรถ (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 6 ด้าน 73 ประเด็น

3. กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และ 4) ทักษะติดต่อการทำงานวิชาการ

3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

มีนักวิชาการกล่าวถึง ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนไว้ เช่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, 2550, หน้า 45) ลักษณะมุ่งอนาคตประกอบด้วย 3 ขั้นตอน 1) การคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยยังคงเป็นนามธรรมเพราะยังไม่เกิดขึ้นจริง 2) การยอมรับความสำคัญของสิ่งนั้น แม้ยังไม่ถึง ซึ่งแสดงถึงระดับสติปัญญาขั้นสูง 3) การยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดขึ้นกับตน ทั้งดีและไม่ดี หากมีสถานการณ์ที่น่ามาก่อนต่อมา ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2557, หน้า 212) ได้อธิบายว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบ่งเป็น

ลักษณะที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งเป็นจิตลักษณะ และเกี่ยวกับการควบคุมตน ซึ่งเป็นทักษะ มี 5 องค์ประกอบ ทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่า ปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อุดหนุนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ขาดการควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อบรรเทาห่วงหวั่นในคุณค่าของชีวิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มาจาก ดวงเดือน พันธมนาวิน (2547 อ้างอิงในดวงเดือน พันธมนาวิน, 2557 หน้า 189) ที่ให้ ความหมาย “ลักษณะมุ่งอนาคต” ตรงกับ De Volder and Lens (1982,p.42) ว่าเป็น “ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต” หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเชื่อว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตนเอง เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น แม้ความสำคัญอาจลดลง“การควบคุมตน” หมายถึง ทักษะในการกระทำหรืออดเว้นการกระทำบางอย่าง ที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นในระยะยาว มากกว่าผลดีในระยะสั้น

งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เช่น พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่มีค่าอิทธิพลเป็นลำดับที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 สามารถทำนายได้ร้อยละ 65 (R Square เท่ากับ .65) ยังมีงานวิจัยของ พัชรภา ตรีเนตร (2554) เรื่องการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยที่สำคัญมี 6 ประการ

3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ

มีนักวิชาการกล่าวถึง ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการไว้ เช่น Rotter (1966 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2558 หน้า 129) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจในตน คือ ความเชื่อที่ว่า ผลดีหรือผลเสียที่บุคคลได้รับนั้น เกิดจากการกระทำของบุคคลนั่นเอง ไม่ใช่จากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรืออิทธิพลจากผู้อื่น ซึ่งอธิบายตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยก่อนหน้านี้ (ดวงเดือน พันธมนาวิน และ ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2541 หน้า 105-108) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่อว่าผลดีหรือผลเสียที่บุคคลได้รับเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่จากความบังเอิญหรืออิทธิพลอื่นๆ มีหลักการว่า “ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย” ซึ่งตรงกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” เพราะฉะนั้นความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้อย่างไรย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ได้น้อย

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ มาจาก Rotter (Rotter, 1966 as cited in Rotter, 2011, p. 10 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2549 หน้า 1) ได้อธิบายว่าความเชื่ออำนาจของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) บุคคลที่เชื่อว่าผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนมีสาเหตุสำคัญมาจากการกระทำของตนเอง และ 2) บุคคลที่เชื่อว่าผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนมีสาเหตุสำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน

งานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ เช่น ดวงเดือน พันธมนาวิน (2551) ประมวลงานวิจัยจำนวนมาก ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนและพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยนั้น สรุปสาระสำคัญได้ว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ

ทางด้านต่าง ๆ มาก และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ติงามด้วย อีกทั้ง Rotter (Rotter, 1990 อ้างอิงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, 2551 หน้า 30) พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีเท่านั้น ยังต้องขึ้นกับเงื่อนไขทางจิตของผู้กระทำและสถานการณ์ที่ได้พบอีกด้วย

3.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความสามารถการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้ไอซีทีหรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการติดต่อสื่อสาร เก็บ สร้าง แสดง ใช้ร่วมกัน หรือแลกเปลี่ยนสารสนเทศผ่านวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตรงกับความหมายที่ บุปผชาติ ทัททิกรณ์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนคือการผสมผสานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงวิทยาการและสารสนเทศศาสตร์ เพื่อสร้างฐานความรู้ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้เกี่ยวข้องต้องตัดสินใจในด้านเทคนิค การฝึกอบรม งบประมาณ วิธีสอน วิธีการเรียนรู้ และโครงสร้างพื้นฐาน และต้องเรียนรู้วิธีนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดผลในการเรียนการสอน สรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การผสมผสานกลยุทธ์การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับ จัดระเบียบ และแสดงข้อมูล ซึ่งจะช่วยปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มาจาก (Bransford, J. D., Brown, A. L. & Cocking, R.1999 อ้างอิงใน บุปผชาติ ทัททิกรณ์, 2552 หน้า 8) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีความรู้ ที่เรียกว่า Constructivism เป็นทฤษฎีที่ช่วยให้นักการศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจว่าคนเราเรียนรู้ได้อย่างไร และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าเมื่อบุคคลแต่ละคนได้รับประสบการณ์ จะสร้างกฎเกณฑ์และรูปแบบของการคิดและการเข้าใจที่สอดคล้องรับกันกับประสบการณ์ของตนเอง การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการของการปรับปรุงแบบโครงสร้างความรู้ความคิด ให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ในแต่ละบุคคล

งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เช่น พันธยุทธ ทัศระเปียบ (2562) การศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา การจัดการศึกษา และการปฏิบัติงานที่ต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยังสอดคล้องกับอุบลรัตน์ หริณวรรณ (2557) ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณ และปลอดภัย 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอน และ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.4 ทักษะต่อการทำงานวิชาการ

มีนักวิชาการกล่าวถึง ทักษะต่อการทำงานวิชาการไว้ เช่น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138) ให้ความหมายของทักษะในการทำงานวิชาการไว้ว่า ทักษะต่อการทำงานวิชาการ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อการทำงานวิชาการ โดยที่ พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 42) ให้ความหมายของทักษะต่อการทำงานไว้ว่า ทักษะคือ ความรู้สึก ท่าที่

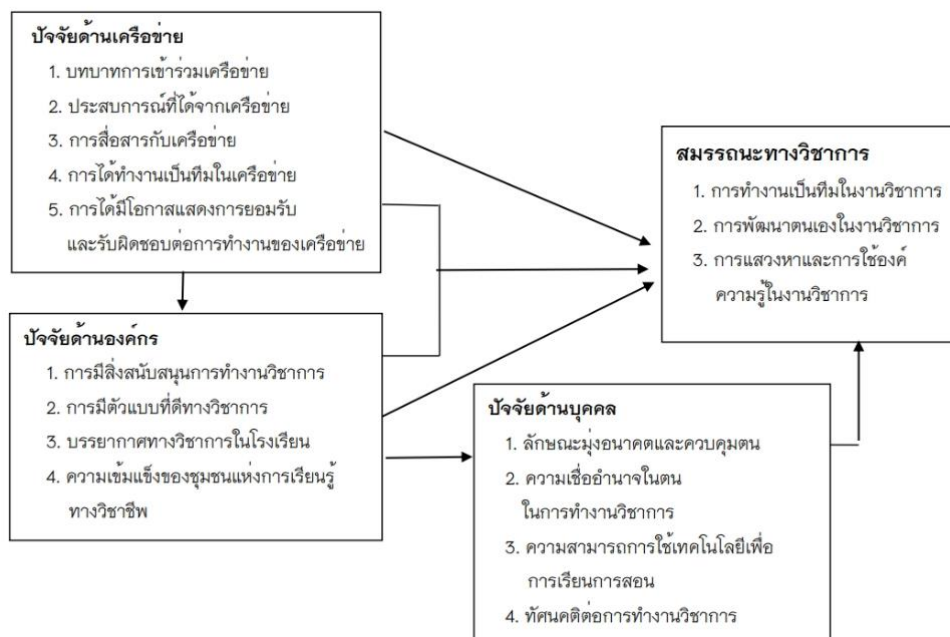
ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคณาจารย์ในที่นี่คืองานวิชาการ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับ หรือปฏิเสธ

อาจกล่าวได้ว่า ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ หมายถึง จิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการพัฒนา เป็นการประเมินว่ามีประโยชน์หรือโทษ ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองและพฤติกรรมการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ มาจาก (Hanna and Wozniak, 2001 อ้างอิงใน จิราพร เซ็นหอม, 2562 หน้า 70) ทักษะคิดเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในอนาคต การก่อให้เกิดทักษะคิด ที่พึงประสงค์ย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้ไม่มากนักน้อย ทักษะคิดเป็นตัวกำหนดถึง ความชอบและไม่ชอบของบุคคล ทักษะคิดเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิต กล่าวคือ ทักษะคิดคือความรู้สึก บวกหรือลบ ที่เกี่ยวข้องกับความคิด วัตถุและคน

งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2566) เรื่อง ทักษะคิดของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์วรรณพันธ์ (2563) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู สามารถเขียนความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1.กลุ่มตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางวิชาการของครู มี 3 ด้าน 1) การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ 2. กลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู มี 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย ประสบการณ์ที่ได้จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย 2) กลุ่มปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมเครือข่ายของโรงเรียน 3) กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานวิชาการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และ ทักษะคิดต่อการทำงานวิชาการ ทั้ง 4 กลุ่มตัวแปรมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันแบบมีทิศทาง (ตามลูกศร) เขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครู
ที่มา : ผู้เขียนสังเคราะห์

การศึกษาและสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะทางวิชาการของครู อาจตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ร่วมกันอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
2. มีครูกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนามาก่อน และมีปัจจัยส่งเสริมที่ร่วมอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง โดยผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมร้อยละ 70/75

บทสรุป

บทความนี้ได้นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู จากแนวทางการบริหารการศึกษาและจิตพฤติกรรมศาสตร์ ทำให้สามารถกำหนดสมรรถนะทางวิชาการของครูที่สำคัญได้ 3 ด้าน คือ 1) การทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ 2) การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ และ 3) การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ และปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งปัจจัยด้านเครือข่าย มี 5 ด้าน ประกอบด้วย บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย ได้รับประสบการณ์จากเครือข่าย การสื่อสารกับเครือข่าย การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย และการได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย ปัจจัยสาเหตุด้านองค์กร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการใน

โรงเรียน และความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านบุคคล มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และทัศนคติต่อการทำงานวิชาการ ได้มีการนำเสนอวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของสมรรถนะทางวิชาการของครูและปัจจัยด้านต่างๆ โดยสังเขป แล้วได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยพร้อมสมมุติฐานเพื่อการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กชกร บุญยพิทักษ์สกุล, และ พิษญาณี พูลพล. (2561). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างรู้เท่าทันของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2550). รายงานประจำปี 2550 กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลญัญ เพชรภรณ์. (2555). การศึกษาอัตมโนทัศน์หลายมิติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวคิดของแบรคเคน.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- ชนิษฐา กาญจนรังษิณนท์. (2551). การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนากรมการพัฒนาชุมชน.
- จรัสชัย ปญญาวิชโร. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราพร เข็นหอม. (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนิสิตนักศึกษา การศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานคร.ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.พะเยา:มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัยพงษ์ ไทยเพชรกุล. (2567). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และ ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2541). การเสริมสร้างคุณภาพของคนไทย: การพัฒนาเอกลักษณ์แห่งอโวกั. วารสารพัฒนาสังคม, 2(4), 76–95.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และคณะ. (2550). ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.

- ดวงเดือน พันธุนาวิน, และ เพ็ญแข ประจันปัจฉินัก. (2520). **จริยธรรมของเยาวชนไทย** (รายงานการวิจัย ฉบับที่ 21). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2557). **การวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุมิติด้านความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยในบุคคลหลายประเภท**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2558). **ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา: การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทะเนศ วงศ์นาม. (2565). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนากร จันทร์ลือชัย. (2567). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายออลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพ**.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธเนศ ขำเกิด. (2533). **การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: ศึกษาพิทยา.
- บุปผชาติ ทัพพิกรณ์. (2552). **การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พัฒนกิจ วงศ์ลาศ. (2566). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีพศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต**.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พันธุทร ทศระเปียบ. (2562). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช**.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. (2566). **ทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วรรณภา ไหล่มา และคณะ. (2561). **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**. รายงานการวิจัย.คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่นเขต 5**.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมศักดิ์ สันธะระเวชญ์. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์.
- สันติภาพ ไกรกิจราษฎร์. (2550). **แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อำเภอเมืองเชียงราย**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-based learning**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- อภิบาล สุวรรณโคตร. (2563). **การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2**. วารสารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(7), 74–86.
- อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2562). **ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสาย
วิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่ม**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
ประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bovee, C. L., et al. (1993). **Fundamentals of organizational planning**. New York: McGraw-Hill.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). **Papers on the science of administration**. New York: Institute
of Public Administration.
- House, J. S. (1981). **Work stress and social support**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McClelland, D. C. (1953). **The achievement motive**. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Van Der Krogt, F. J., & Wildemeersch, D. A. (2000). Learning-network theory: Organizing the
dynamic relationships between learning and work. **Management Learning: The Journal
for Critical, Reflective Scholarship on Organization and Learning**, 31(1), 25–42.
<https://doi.org/10.1177/1350507600311004>.