

ปัจจัยการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกรรม ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



FACTORS OF REINFORCEMENT POTENTIAL IN DEVELOPMENT IN LEARNING MANAGEMENT OF INNOVATIVE TEACHER IN SCHOOL UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS

สุภาณี เล็งศรี¹ และ ธงชัย เล็งศรี²

Supanee Sengsri¹ and Thongchai Sengsri²

¹⁻²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

E-mail: supanees@nu.ac.th

E-mail : thongchaisen@nu.ac.th

Received: 2024-04-17 Revised: 2024-05-08 Accepted: 2024-05-09

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ และผู้นำชุมชน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมพัฒนาครูในโครงการพัฒนาครูภาพการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นโดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นพี่เลี้ยงในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างจำนวน 15 คน โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 ปัจจัยหลัก ($n=15$ ร้อยละ 100) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะสำคัญของครูนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.91$ S.D. = 0.22) 2) การเสริมความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.95$ S.D.= 0.11) 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูนวัตกรรมแบบผสมผสาน ($\bar{x} = 4.90$ S.D.= 0.10) 4) การสนับสนุน ติดตาม เสริมแรง และ สร้างแรงจูงใจจากต้นสังกัดและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ($\bar{x} = 5.00$ S.D. = 0.00) และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครูนวัตกรรมกับภาคีเครือข่ายและชุมชน ($\bar{x} = 4.77$ S.D. = 0.40)

คำสำคัญ : ครูนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research is to study the factors of reinforcement potential in learning management of innovative teachers in schools under the local government organization. The target groups were the senior experts, the directors of the bureau of educational institutions, the school directors and deputy directors, the educational supervisors, and the community leaders in the local government organizations. They were supervising from educational institutions in the northern part of Thailand. There were 15 experts selected by purposive sampling by individual interviewing. The tools were structure interview, questionnaire and the data analyzed using content analysis, frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that :

There are 5 main factors (n=15 100%) of reinforcement potential in learning management of innovative teachers in school under the local government organization which are 1) the key features of innovative teachers ($\bar{x} = 4.91$ S.D. = 0.22), 2) enhancing knowledge and professional experience ($\bar{x} = 4.95$ S.D. = 0.11), 3) the innovative teachers' self-development in blended activities ($\bar{x} = 4.90$ S.D. = 0.10) , 4) supporting monitoring reinforcement and the motivation of original affiliation and colleagues ($\bar{x} = 5.00$ S.D. = 0.00), and 5) the relationship between innovative teachers with the network partners and community ($\bar{x} = 4.77$ S.D. = 0.40) .

Keywords: Innovative teacher, learning management, the Local Government Organization

1. บทนำ

เพราะทุกอย่างเริ่มต้นที่คน “คนสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเปลี่ยนสังคม สังคมเปลี่ยนคน” [1] นวัตกรรม (Innovation) มีการเติบโตควบคู่กับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีผู้สร้างนวัตกรรม คือ นวัตกรรม (Innovator) ที่ใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดคุณค่า [2] และ การสร้างนวัตกรรม คือ การสร้างตัวเองให้เป็นผู้ผู้นำ [3] โดย “ทรัพยากรบุคคล” เป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนสังคม ทั้งนี้มากกว่าการสร้างนวัตกรรมคือการสร้างสรรค์ “นวัตกรรมคุณภาพ” ออกสู่สังคม เพื่อสร้างสังคมแห่งคุณภาพ [4] โดยการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเริ่มต้นจากครู “Transformation of Education Begins with Teachers” [5] ครู คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของการพัฒนาสังคม [6] นับวันการแข่งขันของโลกจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูเปรียบเสมือนผู้สร้างอนาคตของชาติ [7] จะ



ต้องเผชิญกับภัยและความท้าทายที่หลากหลาย ครูต้องพัฒนาและยกระดับตนเองให้ก้าวทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผสมผสานกับองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง [6] [7] ครูทุกคนต้องมีความเป็นนวัตกร “ครูนวัตกร” ต้องมีทักษะสำคัญทั้งด้านการคิดริเริ่ม การตั้งคำถาม การสังเกต การทดลองและการสร้างเครือข่าย [8] เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือ หน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด มีบทบาทที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนประชาชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี [9] ในการพัฒนาชุมชนต้องเริ่มด้วยการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับคนในท้องถิ่นเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานทุกระดับสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดีมีคุณค่าต่อคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชน [10] ครูสังกัด อปท. จำเป็นต้องมีคุณลักษณะ “ครูนวัตกร” ดังนั้นการพัฒนาครูนวัตกรในโรงเรียนสังกัดอปท. จึงมีความสำคัญเพราะเป็นครูผู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นและโดยสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนคุณภาพของประชากรไทยเพื่อปัจจุบันและผู้เรียนแห่งอนาคต [11] อนึ่ง ครูยุคอนาคตจะรวมกลุ่ม เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ โดยเรียกตัวเองว่า “teacherpreneur” คือ นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนแล้วต้องทำหน้าที่เป็นครูนักการศึกษาจัดการพัฒนาบุคคลและชุมชน เป็นนักวิจัยทางด้านนโยบายและแผนงานทั้งระดับชั้นเรียนและชุมชน เป็นผู้ประสานงานร่วมกันหน่วยงานหรือองค์กรในชุมชน และเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพครู เหล่านี้คือ บทบาทของครูที่สามารถเชื่อมโยงการทำงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง [12][13][14]

ด้วยสถานการณ์ที่พลิกผันและกระทบทั่วทุกมุมโลก ทุกประเทศจึงปรับกระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้ มีนักการศึกษาชั้นนำได้ทำนายอนาคต แต่กว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาไทยยังคงพัฒนาการอย่างช้า [15] ด้วยการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเพื่อนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง มีนักการศึกษาไทยได้การทำนายครูไทยในอนาคตจะต้องเป็นครูเป็น 1) ผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ 2) นักเทคโนโลยีสารสนเทศไปในตัว 3) มีความเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ 4) ต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่างๆ อย่างต่อเนื่อง/ตลอดเวลา และครูในอนาคตต้องเป็น 5) นักจิตวิทยาการเรียนรู้ชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาศิษย์ให้ก้าวทันความรู้และปรับตัวกับชีวิตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว [16] ขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาเสนอแนะการพัฒนาครูด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในปี ค.ศ. 2030 ของ ดังนี้ 1) ปลดปล่อยพันธนาการ ความคิดเก่าๆ ในการจัดการเรียนการสอน 2) ความเป็นพลวัตรและความยืดหยุ่นในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน ด้วยการออกแบบหลักสูตรและการวัดผลแนวใหม่ 3) การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์ 4) ปฏิรูปแนวคิดการจัดการชั้นเรียนแบบเดิม ๆ สู่ห้องเรียนสมัยใหม่ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 5) กระบวนการสร้างครูที่แท้จริง 6) นำครูสู่ผู้มีภาวะผู้นำที่สามารถผสมผสานสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนกับทักษะการจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ 7) วิสัยทัศน์แห่งความเปลี่ยนแปลง 8) หลักคิด

เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองเพื่อเปลี่ยนทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย 9) ปรับเปลี่ยนภาพพจน์ของครูและโรงเรียนในทศวรรษใหม่ 10) การบริหารการเงิน: ปัจจัยที่ไม่ควรมองข้าม 11) อย่ามองข้ามกระบวนการเตรียมการสอน 12) ยกเครื่องระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการครู 13) จัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้เหมาะสมกับทศวรรษใหม่ 14) จากคุรุสภาสู่สมาคมวิชาชีพที่เข้มข้น [12] [13] ทั้งนี้จากการถอดประสบการณ์การพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศนิวซีแลนด์ การพัฒนาวิชาชีพครูที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นควรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Development) เนื้อหาของกิจกรรมต้องเป็นสิ่งที่ครูสนใจ อยากรู้ และเห็นประโยชน์จริงๆ 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูใดๆ ควรส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเอง คือ การจัดการเรียนการสอน และแนวทางหนึ่งคือการส่งเสริมให้ครูทำ “วิจัย” ซึ่งจะช่วยทำให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งความรู้ด้านเนื้อหาที่ตนเองสอน ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร (ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้) และความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความเข้าใจของนักเรียน และ 3) การพัฒนาทางสังคม (Social Development) กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูใดๆ ควรส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง หมายถึงงานหลัก คือ การจัดการเรียนการสอน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้จะทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองจากเพื่อนร่วมอาชีพ [17] [18] การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกันทั้งโรงเรียนเป็นแนวทางที่จะช่วยให้สามารถค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะกระตุ้นการเรียนรู้ของครูที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เพื่อลูกศิษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด [19]

แต่จากการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนสังกัด อปท. สรุปผลการดำเนินโครงการจากการสังเกต วิเคราะห์ผลการพัฒนาครูพบว่า ครูยังคงให้ความสำคัญกับตนเองในบทบาทผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ให้กับนักเรียน [20] สอดคล้องกับผลการเสวนา “อนาคตครูไทยในทศวรรษหน้า” [21] ครู อปท.ส่วนใหญ่จะใช้แผนการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานกลางหรือค้นหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ มีเพียงบางส่วนที่ออกแบบและพัฒนาให้สัมพันธ์กับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลง [20][22][23] แม้ว่าต้นสังกัดจะพยายามส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง สนับสนุนทั้งสาระ กระบวนการออกแบบและสร้างสรรค์ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพเพื่อการพัฒนาชั้นเรียนร่วมกัน [24] แต่เมื่อวิเคราะห์สารสนเทศรายบุคคลของเพื่อนครู พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่จะพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับสูงสาขาการบริหารการศึกษา เข้ารับอบรมในประเด็นและวาระที่ต้นสังกัดดำเนินการ และจากการพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้จะมีเพียงส่วนน้อยที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อบูรณาการสู่ชั้นเรียน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าครูมีภาระงานทั้งจัดการเรียนการสอน กิจกรรมส่งเสริมผู้เรียน และกิจกรรมเชิงนโยบายร่วมกับชุมชน [20] อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้นำชุมชนสร้างเครือข่าย



ทั้งระดับชุมชน ประเทศ มีครูผู้สนใจจำนวนหนึ่งได้พัฒนาตนเองด้วยชั้นเรียนเป็นฐาน ร่วมกับเครือข่ายวิชาการลักษณะชุมชนการเรียนรู้ ติดตามสถานการณ์ ทิศทางแนวโน้ม จึงมีผลงานเชิงประจักษ์ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนของตนควบคู่กัน และจัดทำรายงานผลการดำเนินการลักษณะการวิจัยพร้อมนำเสนอ จึงได้รับการยอมรับ “ครูผู้นำทางวิชาการ” ทั้งระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับประเทศ [20][21][23][24][25] ดังนั้น เมื่อโลกเปลี่ยน ครูต้องปรับเป็นครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนแห่งอนาคตด้วยการอัปสเกลครู [11][19][26] ผ่านโลกออนไลน์หรือผสมผสานมากขึ้น [27] โดยมีกลไกการพัฒนาครูด้วยเครือข่ายเบญจภาคีของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายคือผลลัพธ์ผู้เรียนตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน [7][28]

โดยสรุปคือ ครู ต้องทำงานใกล้ชิดกับชุมชน มีกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีหรือเฉพาะกิจร่วมกับท้องถิ่นดูเสมือนว่าจะป็นงานหลัก นอกจากนี้ก็จะเสริมศักยภาพครูด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ศึกษาดูงาน เป็นต้น แต่สถานการณ์ในอนาคตจะมีอัตราเร่งก้าวกระโดดการพัฒนาทุนมนุษย์ “ครู” คู่ “ครูนวัตกรรม” ในพื้นที่ อปท.จึงต้องทบทวน ดังนั้น การศึกษาปัจจัยสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกรรม จึงช่วยพัฒนาคุณลักษณะครูอปท. ในอนาคต ตลอดจนมีแนวทางสำหรับต้นสังกัดและ/หรือหน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา “ครู” ให้มีลักษณะเป็นครูนวัตกรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพของครูนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ขอบเขตการวิจัย

1) ด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และ ศึกษานิเทศก์ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 15 คน

2) ด้านเนื้อหา คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพครูนวัตกรรมตามความคิดเห็นของแหล่งผู้ให้ข้อมูล เน้นด้านคุณลักษณะครูนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สาระเนื้อหาและวิธีการเสริมสร้างศักยภาพครูนวัตกรรม และ อื่น ๆ

3) เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย (1) เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้างตามขอบเขตเนื้อหา และ (2) เครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกรรม ฯ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล มิถุนายน 2566 - กันยายน 2566

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 15 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนัดหมายล่วงหน้าทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ จำนวน 15 คน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย จากแหล่งต่าง ๆ ในประเด็นปัญหา และความจำเป็นเสริมสร้างศักยภาพครูนวัตกรรม ในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ เกี่ยวข้อง
- 2) รวบรวมและวิเคราะห์สาระ เพื่อนำมาเป็นกรอบคำถามในแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพ

- 1) สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างตามขอบเขตเนื้อหา ลักษณะปลายเปิด ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะสำคัญของครูนวัตกรรม (2) การเสริมความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (3) กิจกรรมการพัฒนาตนเองของครู นวัตกรรมแบบผสมผสาน (4) การสนับสนุน ติดตาม เสริมแรง และ สร้างแรงจูงใจจากต้นสังกัดและเพื่อนร่วมวิชาชีพ และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างครูนวัตกรรม กับภาคีเครือข่ายและชุมชน

- 2) ทดลองใช้สอบถามตัวแทนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน
- 3) ปรับคำถาม ภาษา และ วิธีการสื่อสาร เพื่อไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล (1)

- 1) ประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 15 คน เพื่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่เพื่อการเก็บข้อมูล
- 2) ส่งกรอบการสัมภาษณ์ และขอยืนยันการนัดหมายอีกครั้ง
- 3) วันนัดหมาย เริ่มต้นด้วยการทักทาย แนะนำตัว กล่าวถึงวัตถุประสงค์
- 4) ระหว่างการสัมภาษณ์จะจดบันทึก โดยขออนุญาตก่อนการสัมภาษณ์
- 5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเชิงลึก จะขออนุญาตถามซ้ำ
- 6) ปิดการสัมภาษณ์ และ กล่าวขอบคุณ และ
- 7) วิเคราะห์ และ สรุปข้อมูล

ตัวอย่างข้อมูล

...ครูต้องพัฒนาตัวเองต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลง..ทั้งด้านรูปแบบ..(D1-1)

...ต้องเต็มใจ เสี่ยงเพราะอาจไม่สำเร็จ

...ครูบางคนกลัวที่จะทดลองอะไรใหม่ ๆ. แต่ต้องเรียนรู้จากความผิดพลาด..(D2-2)

...หากครูไม่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้นักเรียนถดถอยด้วย..(S1-1)

...ครูต้องพัฒนาตนเอง เพื่อนักเรียน ห้องเรียน ...ช่วยสังคม บริการชุมชน...(C1-1)

...ครู อบรม. เพื่อนักเรียน เพื่อชุมชน ท้องถิ่น เพื่อสังคมไทย [D2-1]



...ต้องให้ความสำคัญ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ให้เขารู้จักตนเอง [C2-2]

...ยอมรับในตัวตนของบุตรหลาน..[D2-3]

...ครูผู้นำ มักปรับชั้นเรียนเสมอ แต่ในห้องเรียน โรงเรียน ชุมชน ต้องเป็นนโยบาย (D2-1)

...ทุกสถานศึกษาร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการเป็นพี่เลี้ยง หรือ มีพี่เลี้ยง กิจกรรมและอาชีพ (D1-3)

...เรามีแผน นโยบายพัฒนาครู แต่มีความซ้ำซ้อนเรื่องการจัดการ .. (S1-2) .ดีที่สุด คือ ครูต้องพัฒนาตัวเอง และมีเพื่อนครู ต้องช่วยกันส่งเสริม....ให้กำลังใจ [S1]

...พูดคุยกับผู้ปกครองอย่างชัดเจน [F3, S1] ...ทำอะไรให้นักเรียนเกิด passion เรียนและจะทำให้เขาสามารถเรียนได้ดี (D2-2)

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ

- 1) นำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 3 มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถาม
- 2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนักวัดกร ฯ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อยืนยัน
- 3) นำแบบสอบถาม ฯ ไปทดลองใช้กับตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง 3 คน
- 4) ปรับปรุงภาษา และ จัดทำแบบสอบถามทั้งรูปแบบ hard copy และ ออนไลน์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล



ปัจจัยการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนักวัดกร ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"Transformation of Education Begins with Teachers"
การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเริ่มต้นจากครู

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่ง สหประชาชาติ หรือ UNESCO วันครูโลก ปี 2022

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนักวัดกรในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลนี้ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครูแกนนำ ผู้นำชุมชน และ อื่น ๆ

สรุปผลการสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนักวัดกรในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะสำคัญของครูนักวัดกร 2) การเสริมความรู้และ

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หมายถึง อปท.รูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ครู คือ ผู้จัดการเรียนการสอน / การเรียนรู้ สังกัดสถานศึกษา / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน อปท.

ปัจจัยการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งสาระ วิธีการ สื่อ

ปัจจัยการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนักวัดกรในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก 23 ปัจจัยย่อย

ระดับความคิดเห็น มี เห็นด้วย 5 ระดับ และ ไม่เห็นด้วย

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 5 เห็นด้วย ระดับมากที่สุด | 4 เห็นด้วย ระดับมาก |
| 3 เห็นด้วย ระดับปานกลาง | 2 เห็นด้วย ระดับน้อย |
| 1 เห็นด้วย ระดับน้อยที่สุด | และ ไม่เห็นด้วย คือ 0 |

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล (2)

- 1) นำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และหรือ จัดส่ง link แบบสอบถามออนไลน์ ให้กลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มผู้ให้ข้อมูล) ทั้ง 15 คน พิจารณาและตอบคำถาม
- 2) วิเคราะห์และสรุปผล

5. สรุปผล

ปัจจัยสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ($n=15$ ร้อยละ 100) คือ

ปัจจัยที่ 1 คือ คุณลักษณะสำคัญของครู ด้านจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญ ($\bar{x}=4.91$ S.D.=0.22) ดังนี้

(1) ผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถตีความแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงชั้นเรียน ผู้เรียน และชุมชน โดยจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงเป้าหมายและผลการเรียนที่คาดหวัง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.86$ S.D.=0.35)

(2) ผู้สร้าง/ประสานและชักจูงพลังเครือข่ายครู โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลากหลายแหล่งเพื่อยกระดับความสามารถจัดการชั้นเรียน หรือ ชุมชน ด้วยการเริ่มต้นจากการตั้งโจทย์ปัญหา เพื่อร่วมกันแสวงหาคำตอบร่วมกัน ($\bar{x}=4.80$ S.D.=0.41)

(3) ผู้พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์และทักษะของตนในระดับชั้นเรียนสถานศึกษา พื้นที่ และระดับชาติ ($\bar{x}=4.86$ S.D.=0.35)

(4) ผู้ยอมรับความเสี่ยงในการทดลองวิธีการใหม่เพื่อการจัดการเรียนรู้ และเรียนรู้จากความผิดพลาดของตน โดยมีความกล้า หรือ แรงจูงใจของตัวเอง ที่จะเทียบเคียงเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ ($\bar{x}=4.93$ S.D.=0.25)

(5) ผู้มีความสามารถความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ปรับเปลี่ยนหรือบูรณาการวิธีการสอนแบบต่างๆ ได้อย่างง่าย รวมถึงไม่ต่อต้านวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ แต่นำไปเพิ่มเป็นหนึ่งในเครื่องมือการจัดการศึกษาของตน ($\bar{x}=5.00$ S.D.=0.00)

(6) ผู้มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างชัดเจน และมุ่งมั่นเรียนรู้ด้วยการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงของตนเองด้วยความอดทนและมีจริยธรรม ในบทบาทผู้จัดการเรียนการสอน ผู้นำและ/หรือผู้สนับสนุนชุมชน ($\bar{x}=5.00$ S.D.=0.00)

ปัจจัยที่ 2 คือ การเสริมความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย สารที่เป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 30) และ ปฏิบัติการ (ร้อยละ 70) ($\bar{x}=4.95$ S.D.=0.11) เกี่ยวกับ

(1) ความเป็นครูของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปัจจัยที่ 1) ($\bar{x}=5.00$ S.D.=0.00)

(2) ความรู้ร่วมสมัยในสาระหลักที่รับผิดชอบ และบูรณาการสาระอื่น ที่เน้นภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมทั้งระดับชุมชน ประเทศ และระดับโลก ตลอดจนการดูแลสุขภาพ ($\bar{x}=5.00$ S.D.=0.00)

(3) การออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และวิธีการประเมินวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ($\bar{x} = 5.00$ S.D.=0.00)

(4) ลักษณะและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดชีวิตโดยเน้นการเป็นครูนวัตกรรมเพื่อการเป็นนักเรียนนวัตกรรม โครงงานเป็นฐาน การเรียนรู้แบบ Micro Learning การศึกษานอกสถานที่ กิจกรรมค่ายสหวิชาชีพร่วมกับผู้สูงวัยและหน่วยงานในพื้นที่ และการส่งเสริมรายได้ของนักเรียน รวมถึงครอบครัว ($\bar{x} = 4.93$ S.D.=0.25)

(5) จิตวิทยาให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน และสภาพแวดล้อมชุมชน การสังเกตและให้คำปรึกษาผู้เรียนตามลักษณะการเรียนรู้และความแตกต่างรายบุคคล ($\bar{x} = 5.00$ S.D.=0.00)

(6) การเขียนรายงานและการนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาชั้นเรียนและชุมชน พร้อมการเสนอแนะเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง ($\bar{x} = 5.00$ S.D.=0.00)

(7) แนวทางการบูรณาการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา ตามอัตลักษณ์ท้องถิ่น Soft power ในชุมชนหรือประเทศ ร่วมกับกิจกรรมชั้นเรียน ($\bar{x} = 5.00$ S.D.= 0.00)

(8) Start Up เพื่อการอาชีพของผู้เรียน ครอบครัว นำไปสู่การหนุนเสริมตัวครูนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนตั้งแต่เด็ก ($\bar{x} = 4.86$ S.D.= 0.35)

(9) การละเมิดลิขสิทธิ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.80$ S.D.=0.41)

ปัจจัยที่ 3 ด้านกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูนวัตกรรมแบบผสมผสาน ($\bar{x} = 4.90$ S.D.= 0.10) ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย คือ

(1) เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งการสืบค้นข้อมูลจากหนังสือ ตำราเอกสาร สื่อสังคมออนไลน์ เรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ในชุมชน หรือ แหล่งเรียนรู้แบบเปิด ($\bar{x} = 5.00$ S.D.= 0.00)

(2) อบรมในหลักสูตรระยะสั้นที่ดำเนินการโดยต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงสู่ชั้นเรียน ($\bar{x} = 5.00$ S.D.= 0.00)

(3) เป็นผู้นำและสมาชิกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ในกลุ่มสาระวิชา ระดับชั้น ระดับสถานศึกษา และ ระดับหน่วยงาน ($\bar{x} = 5.00$ S.D.= 0.00)

(4) ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่ตรงกับบทบาท หรือ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ($\bar{x} = 4.60$ S.D.=0.50)

(5) ขยายความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ในลักษณะการสอนหรือแบ่งปันแนวคิด ผลงานนวัตกรรมต่าง ๆ ทั้งการโค้ชและการได้รับการโค้ช การเป็นที่เลี้ยงและการมีที่เลี้ยง ($\bar{x} = 4.93$ S.D.= 0.25)

ปัจจัยที่ 4 ด้านการสนับสนุน ติดตาม เสริมแรง และสร้างแรงจูงใจของต้นสังกัด และเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาครูนวัตกรรม ($\bar{X}=5.00$ S.D.=0.00)

(1) ครูนวัตกรรมกำกับติดตามตนเองตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และส่งเสริมช่วยเหลือเพื่อนครูอย่างใกล้ชิด ($\bar{X}=5.00$ S.D.=0.00)

(2) ผู้บริหารระดับสูงและระดับสถานศึกษากำหนดนโยบาย แผนบูรณาการ โดยมีเป้าหมายปฏิบัติการเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จหรือการเปลี่ยนแปลงทางการจัดการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=5.00$ S.D.=0.00)

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่าย ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ตามความสมัครใจ ในบทบาทผู้นำวิชาการ เพื่อนร่วมวิชาชีพ ครูผู้จัดการเรียนรู้ ครูพี่เลี้ยง หรือผู้อื่น ($\bar{X}=5.00$ S.D.=0.00)

(4) ต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องประกาศความสำเร็จของครูในการพัฒนานวัตกรรมทั้งรูปแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการ โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และ ปีการศึกษา ($\bar{X}=5.00$ S.D.=0.00)

(5) สถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพ และหรือ หน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องทุกปี เพื่อเผยแพร่ผลงานครูนวัตกรรมและนักเรียนนวัตกรรม โดยกำหนดเกณฑ์ ปฏิทิน และ ประกาศในช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ($\bar{X}=5.00$ S.D.=0.00)

ปัจจัยที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูนวัตกรรมกับภาคีเครือข่าย และชุมชน ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีโอกาสเข้าถึงชุมชนอย่างใกล้ชิด และพัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมให้ทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และ โลก นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการแสวงหาความร่วมมือ และแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ของครูนวัตกรรม ($\bar{X}=4.77$ S.D. = 0.40) ประกอบด้วย

(1) ครูนวัตกรรม ต้องสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและผู้นำชุมชน เพื่อคิดวิเคราะห์และคัดสรรภูมิปัญญา วัฒนธรรม และ อื่น ๆ แล้วนำมาออกแบบ เชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ สู่ชั้นเรียน และ ต่อยอดการประกอบการ ($\bar{X} = 4.93$ S.D.= 0.25)

(2) การจัดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมชื่นชมกับการเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนของครูนวัตกรรม โดยสะท้อนมุมมองด้านการเปลี่ยนแปลงของบุตรหลาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมกระบวนการและแผนจัดการเรียนรู้ และร่วมมือกันกำหนดโจทย์ ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงและตรงประเด็นจากการวิเคราะห์ชั้นเรียนของตนเป็นฐาน ($\bar{X}=4.73$ S.D.= 0.45)

(3) การสร้าง ประสาน และเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพทุกระดับ จะสร้างโอกาสร่วมแบ่งปันความรู้ประสบการณ์วิชาการอย่างมั่นใจ หากเครือข่ายในชุมชนสามารถร่วมกิจกรรมเผยแพร่ผลงานร่วมกับบุตรหลานและหนุนเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งงบประมาณ เวลา สถานที่ จะช่วยเสริมพลังเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}= 4.66$ S.D.= 0.48)

6. อภิปรายผล

ด้วยบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะการเลือกผู้นำโดยประชาชนในพื้นที่ จึงมีลักษณะสนับสนุนพึงได้ เห็นใจกันและกัน มีความยืดหยุ่น เป็นฐานเสียง อาจกล่าวได้ว่าเป็น จุดแข็งของการบริหารจัดการในท้องถิ่น อย่างไรก็ตามหากคนในชุมชนไม่มีความเข้มแข็งอาจเป็น ความเสี่ยง จึงต้องพัฒนาคนด้วยการศึกษา เพราะความรู้และประสบการณ์เป็นคำตอบในทุกสิ่ง ชุมชนใดที่เลือกการสร้างความรู้ให้คนมีโอกาสรสร้างนวัตกรรมบนฐานความรู้ จะส่งผลต่อเศรษฐกิจ ชุมชน และประชาชนจะอยู่รอด [3] ในยุคใหม่นี้ การผลิตนักเรียนที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการสร้างสรรค นวัตกรรมให้แก่ประเทศนั้น การเป็นนวัตกรรมของนักเรียนจะเริ่มต้นที่การพัฒนาครูให้เป็นนวัตกรรม ก่อน [28] เพราะครู คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายเพื่อจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมศักยภาพ ครูนวัตกรรมในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญยิ่ง

1. การส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะครูนวัตกรรม ทั้งด้านวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลด้วยความสามารถ ทัศนคติความแน่วแน่ม คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยาก แต่ออกแบบการเรียนการสอนเพื่อ มุ่งสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของกอตศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ [7] ถึงอนาคตครูไทย ที่ต้องมองภาพอนาคตของสถานศึกษา ชุมชน/ท้องถิ่น องค์ความรู้ ความเข้มแข็งของพื้นที่ ความ หลากหลายของวัฒนธรรมในแต่ละมิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของมนตรี แยมกสิกร [26] ครู แห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนอนาคต ต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่ก็ไม่ควรคิดแค่การมีเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว เพราะครูนวัตกรรมต้องมีความเป็นผู้นำ ผู้แบ่งปัน ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะของตนได้ นอกจากนี้ครูนวัตกรรมต้องมีเครื่องมือใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ไม่ต่อต้านวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มีความกล้า หรือ แรงจูงใจของ ตัวเอง ยอมรับความเสี่ยง เรียนรู้จากความผิดพลาดของตน พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Luecha Ladachart [18] ธัญมัย เดชมา [22] Barnett Berry [12] ครูนวัตกรรมไม่กลัวความล้มเหลว ต้องเปลี่ยน Mindset เพื่อหากพลาดก็จะได้บทเรียนใหม่ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และ ความเข้มแข็งให้กับตนเอง

2. การเสริมความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู เมื่อครูมีความรู้ ทัศนคติ ทักษะ และมีความเชื่อมั่นในประสบการณ์ของตน ย่อมเสริมสร้างความเป็นผู้สร้างหรือต่อยอดนวัตกรรมที่มี คุณค่าต่อผู้เรียน เมื่อครูเผชิญสถานการณ์แปรผันที่ไม่ได้คาดการณ์ จึงต้องอาศัย “นวัตกรรม” ดังนั้น หากครูทุกคนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็น “ครูนวัตกรรม” จะเป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและชุมชนเช่นกัน การเสริมความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งเรื่อง ความเป็นครูนวัตกรรม ความรู้ในท้องถิ่นและมีความร่วมสมัย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะ การปรับตัวและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดชีวิต การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ และจิตวิทยาให้คำปรึกษา นับความท้าทายและสอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา จุ้ยเจริญ [29] ในการเสริมความรู้และทักษะของคนแห่งอนาคตเพื่อขับเคลื่อนองค์กรที่ยั่งยืนเน้นด้านการปรับตัว

รับมือกับอุปสรรค ความผิดหวัง ด้านการวางแผนทักษะในอนาคต ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความร่วมมือ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีเป็นเพียงส่วนหนึ่งของนวัตกรรม [2] การนำเทคโนโลยีไปผนวกกับแก่นของความสามารถของครูก่อให้เกิดนวัตกรรม [3] และนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่ที่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็น รูปธรรมเท่านั้น แต่นวัตกรรมเริ่มต้นได้ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนแนวความคิดของผู้คน [2] ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแหล่งข้อมูลดังกล่าว และหากต้นสังกัดกำหนดนโยบาย พันธกิจของสถานศึกษา และอปท. ก็จะหนุนเรื่องการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของครูให้เสริม หรือ เพิ่มเติมความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ต้องประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือของทุกอาชีพ ครูต้องผสมผสานเพื่อจัดการเรียนรู้ของตน เมื่อครูนวัตกรรมสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องรายงานเพื่อความก้าวหน้า แต่เมื่อกล่าวถึงการวิจัยมักจะเป็นยาขมสำหรับครู [20] [21] และครูส่วนใหญ่มักจะปฏิเสธ [23] การเขียนรายงานและการนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาชั้นเรียนและชุมชนเป็นเรื่องสำคัญต่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง [24] สอดคล้องกับงานวิจัยของโกศล ภูศรี [8] กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ชญาพิมพ์ อูสาโห และคณะ[28] การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่

3. การพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย ครูนวัตกรรมต้องเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ ลักษณะเผชิญหน้า ออนไลน์ และ/หรือผสมผสาน การเป็นผู้นำหรือเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสอดคล้องกับแนวคิดของ มนตรี แยมกลีกร [19][26] เสนอแนะการสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นแนวทางที่จะช่วยให้สามารถค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะกระตุ้นการเรียนรู้ของครูที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เพื่อลูกศิษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ครูนวัตกรรมควรขยายความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ในลักษณะการสอนหรือแบ่งปันแนวคิด ผลงานนวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยวิธีการโค้ชและการได้รับการโค้ช การเป็นพี่เลี้ยงและการมีพี่เลี้ยง สอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา จัยเจริญ [29] เสนอแนะให้องค์กรสร้างวัฒนธรรมการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring Culture) มาใช้ในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว เพราะมีคุณลักษณะเด่น คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงการได้รับการโค้ชหรือการมีพี่เลี้ยงได้

4. การสนับสนุน ติดตาม เสริมแรง และสร้างแรงจูงใจครูนวัตกรรม ในระดับสถานศึกษานั้นผู้บริหารร่วมกับครูทุกคนวางแผนกำกับ ติดตามการพัฒนานวัตกรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ครูนวัตกรรมแสดงภาวะผู้นำทางวิชาด้วยการเสนอแผนกำกับตนเองอย่างชัดเจน จะส่งผลให้ครูมีเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันติดตามและแสดงพัฒนาการต่อเครือข่ายชุมชน ที่ประชุม หรือ ผ่านเครือข่ายของกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมให้จัดกิจกรรม



เผยแพร่ผลงานครูนวัตกรรมและนักเรียนนวัตกรรมเพื่อแสดงความมุ่งมั่น ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการแนวคิดของ Vijay Kumar [30] ที่เสนอแนะให้ผู้สร้างนวัตกรรมได้ปฏิบัติ การพัฒนานวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จคือ ควรสร้างนวัตกรรมจากประสบการณ์ อีกทั้งต้อง คิดว่านวัตกรรมคือระบบ โดยมีการปลูกฝังวัฒนธรรมเพื่อการสร้างนวัตกรรม และนำกระบวนการ นวัตกรรมที่มีวินัยมาใช้กำกับติดตาม รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิจัยของ มนตรี แยมกลีกร [26] จะต้องใช้ระบบการสร้างแรงจูงใจในเส้นทางวิชาชีพมาเป็นตัวเสริมแรง และจะ ต้องมีระบบการสนับสนุนให้ครูสามารถปรับตัวได้อย่างไม่ยากลำบากมากนัก การสนับสนุนให้ครู ได้เลือกที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจวางแผน ด้วยตนเอง

5. ความสัมพันธ์กับเครือข่ายวิชาชีพครูและชุมชน การสร้าง ประสาน และเข้าร่วมเครือ ข่ายวิชาชีพทุกระดับ จะสร้างโอกาสร่วมแบ่งปันความรู้ประสบการณ์วิชาการด้วยความมั่นใจแก่ ครูนวัตกรรมในบทบาทผู้นำการจัดการจัดการเรียนและบริการทางสังคม จึงต้องสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หากจัดสถานการณ์ให้เครือข่าย และชุมชน ร่วมกำหนดโจทย์ปัญหา ความต้องการ พร้อมสะท้อนมุมมองด้านการเปลี่ยนแปลงจะเป็นจุดเริ่มต้นของเสริมพลังการเป็นครูนวัตกรรมมี คุณค่าและตรงประเด็น สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง นวัตกรรมทางสังคมการพัฒนาชุมชนความ ยั่งยืนเครือข่ายสัมมาชีพชุมชนโดย ชลวิทย์ เจียรจิตต์ และคณะ [31] พบว่าการพัฒนาเครือข่าย ชุมชนนั้นจะต้องอาศัยการสร้างผู้นำ โดยสร้างเครือข่ายผ่านกิจกรรมการพัฒนามีส่วนร่วม และการติดตามประเมินผลเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และสอดคล้องข้อเสนอแนะของกุลธิดา ภูซัง, พรชัย เทพปัญญา และ นรินทร์ สังข์รักษา [32] จากการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการเครือข่ายศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรผลักดัน ให้เกิดความร่วมมือเชิงพื้นที่จากทุกภาคส่วนทั้งในระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น และระดับชุมชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการศึกษา สร้างพื้นที่ของชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทุกสถานประกอบการทุกอาชีพในชุมชนต้องพร้อมเป็นแหล่งวิทยาการให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และนักเรียน จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่งเสริมครูนวัตกรรมเพื่อการสร้างเครือข่ายและแนะนำแนวทาง ต้องใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และแหวกแนว [4] “ความรู้ในห้องเรียนที่มีค่า ทั้งกระบวนการความคิด กระบวนการทำงาน ทำให้รู้ว่าสิ่งที่เราทำ เราทำเพื่อใคร เกิดประโยชน์กับใคร และสามารถนำไป ใช้ได้จริง”

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.) หน่วยงานหลักที่มีหน้าที่สนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ควรนำผลการวิจัยไปกำหนด ปัจจัยเพื่อส่งเสริมศักยภาพการพัฒนาครูสังกัด อปท. เพื่อให้มีคุณลักษณะความเป็นครูนวัตกรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรประสานเครือข่ายวิชาชีพ และ หน่วยงานทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูในสังกัด รวมถึงความร่วมมือกับชุมชนเพื่อส่งเสริมกิจกรรมแบบบูรณาการในชั้นเรียน และกำกับ ติดตาม หนุนเสริม โดยตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อความเป็นครูนวัตกรรมเพื่อจัดกิจกรรมสร้างสรณักเรียนนวัตกรรม นำไปสู่สถานศึกษาและชุมชนแห่งนวัตกรรมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 พัฒนาชุดเสริมความรู้ และชุดกิจกรรมเสริมประสบการณ์สำหรับครูในรูปแบบผสมผสาน โดยมีเป้าหมายให้ครูพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูนวัตกรรม

2.2 ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพครูนวัตกรรมแบบบูรณาการความร่วมมือสำหรับครูใน3สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] บุหงา วชิระศักดิ์มงคล และสุภาณี เสงศรี. (2557) [ออนไลน์]. บทบาทครูยุคดิจิทัล. <https://www.slideshare.net/kruduangnapa/ss-42863725>
- [2] สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). [ออนไลน์]. Innovation for the Future นวัตกรรมเพื่ออนาคต.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จาก <https://www.nia.or.th/frontend/bookshelf/zWf7zwTMcEWhI/62d3a82b0f129.pdf>
- [3] ปรีดา ยังสุขสถาพร วชิริน มีรอด และพลากร บุปผาธนากร. (2548). Zero To Hero : 21 นวัตกรรมของคนธรรมดาที่ไม่ธรรมดา. กรุงเทพฯ ฯ: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด
- [4] ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและนวัตกรรม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565). [ออนไลน์]. มากกว่านวัตกรรม คือการสร้างนวัตกรรม. จาก <https://www.thailandplus.tv/archives/302677>
- [5] UNESCO. (2022). [online]. World Teachers' Day.form <https://unesco.org/celebrations-of-world-teachers-day-2022-by-unesco/>
- [6] รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2564). [ออนไลน์]. ครู มิติแห่งความหวัง ความท้าทายกับปรากฏการณ์วิถีใหม่. https://www.matichon.co.th/columnists/news_2530788
- [7] ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2567). [ออนไลน์]. ซีพี ออลล์ จัดเสวนาพิเศษ "อนาคตครูไทยในทศวรรษหน้า" พร้อมเปิดตัวคลิป “เชิดชูจิตวิญญาณความเป็นครู” เนื่องในวันครูแห่งชาติ 2567. <https://mgronline.com/online/section/detail/9670000004233>
- [8] โกศล ภูศรี. (2564). [ออนไลน์]. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม จาก<http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1408/1/62010562002.pdf>



- [9] วิกีพีเดีย. (2564). [ออนไลน์]. การปกครองส่วนท้องถิ่น. จาก <https://th.wikipedia.org>
การปกครองส่วนท้องถิ่น - วิกีพีเดีย (wikipedia.org)
- [10] กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2565). [ออนไลน์]. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ จาก <http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?organize=sis>
- [11] ธาณินทร์ ทิมทอง. (2561) [ออนไลน์]. เมื่อโลกเปลี่ยนเราต้องปรับ อัปสเกล “ครู” รับทักษะอนาคต กับ “เลิร์น เอ็ดดูเคชั่น” จาก <https://www.tcfе.or.th/lets-have-a-better-future-together/>
- [12] Barnett Berry. (2011). [online]. Teaching 2030: What We Must Do for Our Students and Our Public Schools--Now and in the Future. form <https://eric.ed.gov/?id=ED523290>
- [13] Epler, Pam. (2020). [online]. What Is a Teacherpreneur? Enhancing Teaching and Leadership Initiatives With Teacherpreneurs: Emerging Research and Opportunities. form <https://www.igi-global.com/chapter/what-is-a-teacherpreneur/250155>
- [14] สุจิตรา ปันดี. (2012). [ออนไลน์]. ครูยุคใหม่..ในอนาคต ค.ศ. 2030. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/447409>
- [15] พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา. (2556) การศึกษาทางเลือก : ทิศทางการปฏิวัติการศึกษาไทย. มติชน ฉบับพิเศษ 9 มกราคม 2556
- [16] อมรวิรัช นาคทรพร. (2539) [ออนไลน์]. ครูในอนาคต. จาก <https://view.officeapps.live.com/1854848071.ppt> (live.com)
- [17] Bell, Beverley and Gilbert, John. (1994). [online]. “Teacher development as professional, personal, and social development”. form Teaching and Teacher Education. 10(5) September 1994, P.483-497 https://www.academia.edu/1192552/Teacher_Development_As_Professional_Personal_and_Social_Development
- [18] Luecha Ladachart. (2013). [ออนไลน์]. Inquiring Mind ครูไทย หัวใจสืบเสาะ. จาก<https://www.inquiringmind.in.th/archives/843>.
- [19] มนตรี แยมกสิกร. (2561) [ออนไลน์]. เมื่อโลกเปลี่ยนเราต้องปรับ อัปสเกล “ครู” รับทักษะอนาคต กับ “เลิร์น เอ็ดดูเคชั่น” จาก <https://www.tcfе.or.th/lets-have-a-better-future-together/>
- [20] สุภาณี เส่งศรี. (2565) รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นพี่เลี้ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เครือข่ายภาคเหนือตอนล่าง : โครงการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเป็นฐานด้วยรูปแบบ e-CLIPs เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- [21] สมภพ มานะรังสรรค์ (2567). [ออนไลน์]. ซีพี ออลล์ จัดเสวนาพิเศษ "อนาคตครูไทยในทศวรรษหน้า" พร้อมเปิดตัวคลิป “เชิดชูจิตวิญญาณความเป็นครู” เนื่องในวันครูแห่งชาติ 2567. จาก <https://mgronline.com/online/section/detail/9670000004233>
- [22] ธัญมัย เดชมา. (2565). (สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565) ความเป็นนวัตกรของครู อบท. ณ ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 3 วัดท่ามะปราง
- [23] เยี่ยม วรอินทร์. (2565). (สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565) ความเป็นนวัตกรของครู อบท. ณ ห้องประชุม หอสมุดเทศบาลนครพิษณุโลก
- [24] ไพรัตน์ น้อยหมอ. (2565). (สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2565) ความเป็นนวัตกรของครู อบท. ณ ห้องประชุมสำนักการศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก
- [25] ผู้นำชุมชน (นามแฝง). (2567). สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2567 ณ ลานเทศบาลต๋ำฝััง อ.ศรีสำโรง
- [26] มนตรี แยมกสิกร. (2562). ครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนแห่งอนาคต [Future Teachers for Future Learners] ในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2562 เรื่อง “ครูแห่งอนาคตเพื่อผู้เรียนแห่งอนาคต”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, หน้า 20-29.
- [27] วสันต์ เหลือประภัสร์. (2566). “การกระจายอำนาจ ศาลาคนเฒ่า ปัญหาครัวเรือน และคุณภาพชีวิต : การทบทวนข้อถกเถียงและการแสวงหาบทสนทนาใหม่” วารสารการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ กองทุนเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). 1(3) มิถุนายน 2566
- [28] ชญาพิมพ์ อูสาโห และคณะ. (2563). [ออนไลน์]. การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่. คุรุสภาวิทยารจารย์ Journal of Teacher Professional Development. 1:2 (พฤษภาคม –สิงหาคม 2563) หน้า 27-40 จาก <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/241703/164273>
- [29] อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2567). [ออนไลน์]. เทรนด์ ‘Coaching & Mentoring’ในยุค AI พัฒนาผู้บริหารสู่การขับเคลื่อนองค์กรที่ยั่งยืน. จาก <http://www.msn.com/th-th/news> เทรนด์ ‘Coaching & Mentoring’ในยุค AI พัฒนาผู้บริหารสู่การขับเคลื่อนองค์กรที่ยั่งยืน
- [30] Kumar, Vijay. (2013). 101 Design Methods: a Structured Approach for Driving Innovation in =Your Organization. New Jersey : John Wiley & Sons. Inc
- [31] ชลวิทย์ เจริญจิตต์ ชัยวัชร พรหมจิตติพงศ์ ธันนิกันต์ สุญสินภัย สายชล ปัญญชิต และ ภูเบศ วณิชชานนท์. (2565). นวัตกรรมทางสังคมกับแนวทางการพัฒนาเครือข่ายสมาคมชีพชุมชนอย่างยั่งยืน. Journal of MCU Social Science Review. 11(2) March -April 2022. 1-14
- [32] กุลธิดา ภูซัง พรชัย เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา. (2559). กลยุทธ์การจัดการเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 12(2) พฤษภาคม - สิงหาคม 2559.



คำแนะนำสำหรับผู้เขียน สารสังเขปของวารสาร

วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จัดทำโดยสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร รับบทความจากผู้เขียนทั้งในและนอกสถาบันฯ บทความที่เสนอเพื่อขอรับการพิจารณาอาจเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ บทความต้องมีสองภาษา เอกสารอ้างอิงและแบบฟอร์มตามที่วารสารกำหนด ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกสถาบันที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่านในการพิจารณาบทความ กำหนดตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม-มิถุนายน และ กรกฎาคม-ธันวาคม)

วัตถุประสงค์ (Aim and Scope)

วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีนโยบายเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ผลงานวิชาการ ที่นำไปสู่การพัฒนาการอาชีวศึกษา หรือนำองค์ความรู้ด้านการอาชีวศึกษาที่ผ่านกระบวนการวิจัยและนวัตกรรม แล้วนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วยขอบเขตเนื้อหา ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ บริหารธุรกิจ สาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการอาชีวศึกษา

การเตรียมต้นฉบับ

บทความมีความยาวประมาณ 10-15 หน้ากระดาษ A4 ส่วนการตั้งค่าหน้ากระดาษ รายละเอียดตัวอักษร แบบอักษร การกำหนดหัวข้อ รายละเอียดการพิมพ์รูปภาพ ตาราง และเอกสารอ้างอิง ให้ศึกษาจากคำแนะนำที่วารสารกำหนด

บทความวิจัยประกอบด้วยหัวข้อ

- ชื่อเรื่อง (Title) ให้เขียนชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยก่อน ใต้ลงมาเป็นภาษาอังกฤษ โดยภาษาอังกฤษแต่ละคำให้ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของคำ (TH SarabunPSK 18 pt.หนา) จัดไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ
- ชื่อผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ให้ระบุทั้งชื่อตัวและชื่อสกุลเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ถ้ามีผู้วิจัยหลายคนให้ใช้หมายเลขกำกับตามลำดับ พร้อมระบุรายละเอียดของผู้เขียน ชื่อหน่วยงานที่สังกัด ชื่อสถานศึกษา ชื่อสถาบัน อีเมล (TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ)
- บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) เป็นการย่อเนื้อความงานวิจัยทั้งเรื่องให้สั้นได้เนื้อหาสาระครบถ้วน ควรเขียนแบบสั้น และตรงประเด็น ระบุเฉพาะสาระสำคัญเท่านั้น โดยให้ลำดับบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนตามด้วยบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

- บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของการทำวิจัย เหตุผลการทำวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) เป็นความเรียงเฉพาะประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ครอบคลุมแนวทางการทำวิจัยทั้งหมด
- สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis) เป็นความเรียงสมมติฐานเชิงพรรณนาหรือระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา
- วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology) นำเสนอเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย เกณฑ์การเลือกคุณสมบัติ วิธีการเลือก สถานที่ที่เก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล ระยะเวลาในการดำเนินการ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ผลการวิจัย (Results) รายงานผลการวิจัยให้ได้ใจความชัดเจนและตรงประเด็น โดยยึดแนวทางตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก ควรอธิบายผลการวิจัยด้วยคำบรรยายเป็นหลัก ถ้ามีตัวแปรที่ศึกษาหรือตัวเลขมากให้นำเสนอเป็นตาราง (Table) รูปภาพ (Picture) แผนภาพเส้น (Figure) แผนภาพ (Diagram) และกราฟ (Graph) ชื่อตารางให้อยู่ด้านบนของตาราง ส่วนชื่อรูปภาพ แผนภาพ และกราฟ ให้อยู่ด้านล่าง
- สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (Conclusion Discussion and Suggestion) เป็นการสรุปเฉพาะประเด็นสำคัญที่เกิดจากการทำวิจัยโดยให้จบด้วยข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และประเด็นที่เป็นแนวทางการทำวิจัยต่อไป
- เอกสารอ้างอิง ให้ใช้การอ้างอิงในบทความแบบตัวเลขตามมาตรฐานสากล โดยใช้หมายเลขในเครื่องหมายวงเล็บสี่เหลี่ยมตามลำดับการอ้างอิงในเนื้อหา แสดงไว้ในส่วนท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่อ้างอิง โดยเรียงลำดับตัวเลขที่อ้างอิง [1],[2],[3],[4]...ไปจนจบบท โดยไม่ต้องเรียงตามตัวอักษร ไม่ต้องแยกภาษาและประเภทเอกสาร ในกรณีที่มีการอ้างอิงซ้ำให้ใช้ตัวเลขเดิมที่เคยใช้อ้างมาก่อนแล้ว

บทความวิชาการ

- ชื่อเรื่อง (Title) ให้เขียนชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยก่อน ใต้ลงมาเป็นภาษาอังกฤษ โดยภาษาอังกฤษแต่ละคำให้ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของคำ
- ชื่อเจ้าของบทความ ให้ระบุทั้งชื่อตัวและชื่อสกุลเต็มเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุรายละเอียดของผู้เขียน ชื่อหน่วยงานที่สังกัด ชื่อสถานศึกษา ชื่อสถาบัน อีเมล (TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ)
- เนื้อหา (Main Texts) ในบทความวิชาการมีองค์ประกอบดังนี้
- บทคัดย่อ (Abstract) กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่น่าเสนอก่อนเข้าสู่เนื้อหา



- เนื้อความ (Content) ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจ และมีเนื้อหาทันสมัย เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันสำหรับการอ้างอิงในเนื้อหา เป็นการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อความให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบตัวเลข
- ตาราง รูปภาพ แผนภาพ และกราฟ ที่แทรกในเนื้อหา อธิบายให้ได้สาระครบถ้วนอย่างสั้น ๆ โดยทั้งชื่อและคำอธิบายให้แสดงในทุกองค์ประกอบทั้งของ ตาราง (Table) รูปภาพ (Picture) แผนภาพเส้น (Figure) แผนภาพ (Diagram) และกราฟ (Graph) ชื่อตารางให้อยู่ด้านบนของตาราง ส่วนชื่อรูปภาพ แผนภาพ และกราฟ ให้อยู่ด้านล่าง
- เอกสารอ้างอิง ให้ใช้การอ้างอิงในบทความแบบตัวเลขตามมาตรฐานสากล โดยใช้หมายเลขในเครื่องหมายวงเล็บสี่เหลี่ยมตามลำดับการอ้างอิงในเนื้อหา แสดงไว้ในส่วนท้ายข้อความหรือชื่อบุคคลที่อ้างอิง โดยเรียงลำดับตัวเลขที่อ้างอิง [1],[2],[3],[4]...ไปจนจบบท โดยไม่ต้องเรียงตามตัวอักษร ไม่ต้องแยกภาษาและประเภทเอกสาร ในกรณีที่มีการอ้างอิงซ้ำให้ใช้ตัวเลขเดิมที่เคยใช้อ้างมาก่อนแล้ว