



วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง  
 รับที่..... 011  
 วันที่..... 5 มกราคม 2569  
 เวลา..... 13.40 น.

ที่ ศธ ๐๖๓๕.๐๖/ ๖๑๐๐๙

วิทยาลัยการอาชีพสตึก  
 ๑๐๐ หมู่ที่ ๒๓ ถ.บุรีรัมย์ - มหาสารคาม  
 ต.นิคม อ.สตึก จ.บุรีรัมย์ ๓๑๑๕๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่บทความทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(ทุกแห่ง)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บทความทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ  
 ๒. แบบตอบรับการเผยแพร่บทความทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย วิทยาลัยการอาชีพสตึก ได้ดำเนินการจัดทำบทความทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนา  
 รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้  
 และความรับผิดชอบต่อ วิทยาลัยการอาชีพสตึก” จัดทำโดย นายรังสรรค์ ทบว รองผู้อำนวยการ  
 วิทยาลัยการอาชีพสตึก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมความสามารถ  
 ในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบต่อในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพสตึก จึงขอเผยแพร่บทความทางวิชาการในหน่วยงานของท่าน  
 ได้นำไปใช้ประโยชน์ และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบตอบรับการเผยแพร่บทความทางวิชาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
 ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ

ด้วย วก.สตึก ขออนุญาตเผยแพร่บทความทางวิชาการ  
 ของนายรังสรรค์ ทบว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ  
 มาเพื่อ

- / เพื่อโปรดทราบ  
 / เพื่อโปรดพิจารณา รองฯ ผศ. , เห็นควรมอบ หน.งานวิจัยฯ  
 / เห็นควรแจ้ง *M&U*.....

นางสาวอัญชลี ธรรมศุรีใจ  
 หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป  
 5 ม.ค. 69

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีรชัย ภูทอง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก

เรียน ผู้อำนวยการ

- เพื่อโปรดทราบ  
 เพื่อโปรดพิจารณา  
 เห็นควรแจ้ง..... *ว.ก.สตึก*  
 เห็นควรมอบ..... *ว.ก.สตึก*

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

วิทยาลัยการอาชีพสตึก

โทร. ๐ ๔๔๖๘ ๐๑๑๔

โทรสาร ๐ ๔๔๖๘ ๐๒๐๘

E-mail:stukksticc@gmail.com

(นายสมพงษ์ นันตะภาพ)  
 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง

5 ม.ค. 69

- ทราบ.....  
 แจ้ง..... *ว.ก.สตึก*  
 มอบ..... *ว.ก.สตึก*

(นายวิษุติ ลีจินดา)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง

5 ม.ค. 69

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ที่ ศธ .....  
.....  
.....

เรื่อง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่บทความทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่บทความทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพสตึก ที่ ศธ ๐๖๓๕.๐๖/ว๑๐๐๙ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

ตามที่หนังสืออ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพสตึก ได้ดำเนินการจัดทำบทความทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบต่อ วิทยาลัยการอาชีพสตึก” จัดทำโดย นายรังสรรค์ ทบวอ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สถานศึกษาได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวแล้ว เห็นว่ามีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและได้ดำเนินการตอบรับการเผยแพร่บทความทางวิชาการของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ฝ่าย.....

โทร.....  
.....  
.....



ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม

“เรียนดี มีคุณธรรม”

การพัฒนาแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถ  
ในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก  
The Development of an Administrative Model for Organization of Occupational  
Innovation to Enhance Application and Responsibility at Satuk Industrial  
and Community Education College

รังสรรค์ ทบวอ

Rangsan Tobwar

วิทยาลัยการอาชีพสตึก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Satuk Industrial and Community Education College under Vocational Education

Commission, Thailand

Email : neoblueict@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 248 คน ใช้สำหรับสอบถามความต้องการความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ใช้สำหรับสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้สำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการ แบบสัมภาษณ์พัฒนารูปแบบ และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก โดยมี 1.1) ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการทางวิชาชีพ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1.2) ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพ (4) กระบวนการเรียนรู้ (5) การวัดและประเมินผล และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมการทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบสำหรับผู้เรียน สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาสถานศึกษาได้

**คำสำคัญ :** 1. การพัฒนารูปแบบการบริหาร 2. องค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ 3. กระบวนการเรียนรู้ 4. ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ

### ABSTRACT

This research aimed to 1) development of an administrative model for organization of occupational innovation to enhance application and responsibility at Satuk industrial and community education college and 2) verify the appropriateness of an administrative model for organization of occupational innovation to enhance application and responsibility at Satuk industrial and community education college. This research was a research and development study. A total of 248 teachers and educational personnel under the Buriram provincial office of vocational education regarding requirements for organization of occupational innovation, 10 experts were interviewed to gather data regarding the components of a administrative model for organization of occupational innovation and 10 experts were verify the appropriateness of the model. The research tools used included a needs assessment questionnaire, an interview for model development, and model appropriateness verification form. The basic statistics used for analyzing the collected data were means and standard deviation.

The results revealed that 1) an administrative model for organization of occupational innovation to enhance application and responsibility at Satuk industrial and community education college showed that 1.1) the levels of need for such an organization were high in all aspects 1.2) resulting model consisted of six components: (1) Principles (2) Objectives (3) organization of occupational innovation development process (4) Learning Process (5) Measurement and Evaluation and (6) Success Conditions and 2) the verification of an administrative model for organization of occupational innovation to enhance application and responsibility at Satuk industrial and community education college was at the highest level. It can be concluded that the developed model is appropriate for enhancing students' application and responsibility, and can serve as a prototype for institutional development.

**Keywords :** 1. Development of an Administrative Model 2. Organization of Occupational Innovation 3. Learning Process 4. Application and Responsibility

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

นวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางเศรษฐกิจและการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนแผนและมาตรฐานให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทประเด็นที่ 12 “การพัฒนาการเรียนรู้” มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะและใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยน

บทบาทครู การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ส่งผลให้ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 กำหนดคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ผ่านกรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education) โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง ดังนั้น การขับเคลื่อนประเทศจึงเน้นการปฏิรูประบบบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ให้ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบ ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบท ตลอดจนการใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจุบันรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในหลายพื้นที่ยังคงมีปัญหาเรื่องระบบโครงสร้างหลักสูตร และการวัดประเมินผล ที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและละเอียดต่อนโยบายการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ โดยในภารกิจการบริหารการศึกษาแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ต่างก็ได้มีการนำ “นวัตกรรม” มาใช้ในการขับเคลื่อนอย่างกว้างขวางและครอบคลุม ด้วยเหตุนี้ ท่ามกลางการกระจายตัวของนวัตกรรม นักบริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเพิ่มภารกิจด้านการจัดการนวัตกรรม หรือ การบริหารนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของแวดวงการศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันภารกิจการบริหารงานทุกด้านต่างก็ต้องอาศัยนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2561)

การเปลี่ยนผ่านสู่ “องค์กรแห่งนวัตกรรม” นั้นเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยมี ผู้บริหาร เป็นแกนนำที่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทักษะเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กร องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดนี้คือกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมองค์กร และช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

ความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรการศึกษาในยุคปัจจุบันขึ้นอยู่กับ การสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนจาก องค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional Organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovative Organization) ที่มุ่งพัฒนาการจัดการและการบริหารงานใหม่ๆ รวมถึงการสร้าง นิสัยนวัตกรรม ให้กับบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างสื่อและวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นจุดกำเนิดของนวัตกรรม ซึ่งจัดเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intangible Asset) ที่มีมูลค่าสูง (Adams, Bessant & Phelps, 2006, O'Reilly & Caldwell, 2003) การเปลี่ยนแปลงนี้ยังสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 64 และ 65) ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมถึงพัฒนา

บุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารและการจัดการศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน เผชิญปัญหาทั้งด้านปริมาณ กล่าวคือ ผู้เรียนลดลงเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณตามจำนวนผู้เรียน การแนะนำที่ผิดพลาด ค่านิยมที่เน้นปริญญา ภาพลักษณ์ด้านลบ และปัญหาด้านคุณภาพ โดยการผลิตกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคประกอบการ หลักสูตรขาดความทันสมัย และการใช้มาตรฐานอาชีพในการจัดทำหลักสูตรที่ไม่ครอบคลุม พบว่าสาขาที่เปิดสอนไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานเนื่องจากสถานศึกษาเลือกเปิดตามความถนัด และขาดระบบฐานข้อมูลกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมุ่งเน้นการปฏิรูปหลักสูตรให้เน้นสัดส่วนภาคปฏิบัติอย่างน้อยร้อยละ 70 และพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่น ผ่านกลไกสำคัญ เช่น การศึกษาออนไลน์ ระบบธนาคารหน่วยกิต และการเทียบโอนประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะพร้อมเข้าสู่การทำงานได้ทันที (คณะกรรมการการศึกษาวุฒิสภา, 2567)

การพัฒนาการอาชีวศึกษาในปัจจุบันอยู่ภายใต้ กรอบคุณวุฒิคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2567 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรต้องสอดคล้องกับ โครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ.2560 (NQF: National Qualification Framework) ที่มี องค์ประกอบหลักคือ ระดับคุณวุฒิ, ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes), และกลไกการ เชื่อมโยง/เทียบเคียง ผลลัพธ์การเรียนรู้เหล่านี้ถูกนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดคุณภาพการ จัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับคุณวุฒิ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เทียบเคียงคุณวุฒิวิชาชีพระดับ 2-3 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เทียบเคียงระดับ 4-5 และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เคียงคุณวุฒิวิชาชีพระดับ 6 เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพที่กำหนดในแต่ละระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา สาขาวิชาและสาขางาน โดยมี ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะตาม บรรทัดฐานที่ดีของสังคม และลักษณะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อน ถึงบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และค่านิยมที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบันมี คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติตนตามแบบแผน หรือข้อบังคับที่สอดคล้อง กับมาตรฐานในการปฏิบัติที่ดีของคนในสังคม มีจิตสาธารณะ จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม และการดำรงตน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จากหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริงเป็นหลัก ผลลัพธ์ การเรียนรู้ด้านทักษะ (Skills) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎีและแนว ปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นหลัก และผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ (Application and Responsibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้

การใช้ความรู้ ทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนานวัตกรรม และต่อยอดทางธุรกิจ หรือการศึกษาอบรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถในการสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตนเองและผู้อื่น และความเป็นอิสระ ในการดำเนินการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยสนใจพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบในสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสตึก โดยมีเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น หัวใจสำคัญคือการมีผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับความเสี่ยง และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมผ่านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ นอกจากนี้ องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

2.2 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้การบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบในสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสม มีความ เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพได้

2. ได้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความร่วมมือร่วมพลังของครูตามรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบในสถานศึกษา

3. เป็นประโยชน์ต่อครู และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ และสถานศึกษาอื่นๆ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูด้านความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางวิชาชีพให้มีคุณภาพได้

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

### 4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมด 9 แห่ง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 656 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมด 9 แห่ง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 248 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้แบบโควตาโดยแบ่งตามสัดส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละสถานศึกษา ใช้สำหรับสอบถามความต้องการความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ

4.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีประสบการณ์บริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 3 ปี หรือด้านการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา/สาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้สำหรับสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ

4.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ด้านบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์บริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการบริหารการศึกษา/ด้านการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างน้อย 3 ปี ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้สำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ

#### 4.2 เครื่องมือการวิจัย

4.2.1 แบบสอบถามความต้องการความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.90 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

4.2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้

4.2.3 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้

#### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.1 สังเคราะห์แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการพัฒนารูปแบบและแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ

4.3.2 รวบรวมความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของของวิทยาลัยการอาชีพ จากการสอบถาม

4.3.3 รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่ง นวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการ อาชีพสตึก จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3.4 ยกร่างรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

4.3.5 รวบรวมผลการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของการบริหาร องค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก จากผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยผลการสอบถามความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการ ของของวิทยาลัยการอาชีพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการ บริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความ รับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก จากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.4.2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยผลการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของ การบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความ รับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็น 5 ระดับ คือ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการ ประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

5.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการทาง วิชาชีพ จากแบบสอบถาม ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของวิทยาลัยการอาชีพสตึก โดยรวม 6 ด้าน

รายการประเมิน	ความต้องการ (n = 248)		
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.19	0.78	มาก
2. ด้านความสำคัญบุคลากร	4.27	0.66	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.22	0.72	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.17	0.80	มาก
5. ด้านการสื่อสาร	4.20	0.71	มาก
6. ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.18	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของวิทยาลัยการอาชีพสตึก พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำคัญบุคลากร ( $\bar{X}$  = 4.27, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D.=0.72) ด้านการสื่อสาร ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D.=0.71) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D.=0.78) ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D.=0.80)

5.1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

#### 1) หลักการ (Principles)

การขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบวิทยาลัยการอาชีพสตึก โดยกระบวนการแบบร่วมมือรวมพลังและการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องในบริบทของการปฏิบัติงานจริงผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

#### 2) วัตถุประสงค์ (Objectives)

(1) เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างสรรค์นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ (2) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ (Organization of Occupational Innovation Development Process)

(1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure), (2) ความสำคัญของบุคคลากร (Importance of Personnel), (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision), (4) การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development), (5) การสื่อสาร (Communication) และ (6) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Innovation-Conducive Environment)

4) กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)

(1) ขั้นวิเคราะห์ (Analyze), (2) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan), (3) ขั้นเปิดชั้นเรียนและการสังเกตชั้นเรียน (Acting and Observation), (4) ขั้นสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา (Reflect) และ (5) ขั้นสรุป แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาต่อเนื่อง (Revise)

5) การวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation)

(1) การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, (2) การประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, (3) การประเมินผลงาน/ชิ้นงานของผู้เรียน และ (4) การประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ

6) เงื่อนไขความสำเร็จ (Success Conditions)

(1) ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร, (2) การสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ประสบความสำเร็จ, (3) ผู้บริหารและครูทุกคนต้องทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีและความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ร่วมกัน และ (4) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

รายการ	n = 9		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าหลักการของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความเหมาะสมอย่างน้อยเพียงใด	4.88	0.35	มากที่สุด
ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความเหมาะสมอย่างน้อยเพียงใด	4.67	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก (ต่อ)

รายการ	n = 9		ระดับ ความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่ากระบวนการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้จริง มากน้อยเพียงใด	5.00	0.00	มากที่สุด
ประเด็นที่ 4 ท่านคิดว่ากระบวนการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้จริง มากน้อยเพียงใด			
ขั้นวิเคราะห์ (Analyze)	4.56	0.53	มากที่สุด
ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)	4.88	0.35	มากที่สุด
ขั้นเปิดชั้นเรียนและการสังเกตชั้นเรียน (Teaching and Observation)	4.78	0.46	มากที่สุด
ขั้นสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา (Reflect)	4.56	0.53	มากที่สุด
ขั้นสรุป แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาต่อเนื่อง (Revise)	5.00	0.00	มากที่สุด
ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่าผลลัพธ์ของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	5.00	0.00	มากที่สุด
ประเด็นที่ 6 ท่านคิดว่าเงื่อนไขของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	4.78	0.46	มากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.83</b>	<b>0.17</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ , S.D.= 0.17)

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการสอบถามผู้บริหารและข้าราชการครู วิทยาลัยการอาชีพสตึก อาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างองค์กร องค์ประกอบที่ 2 ความสำคัญของบุคลากร องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ 5 การสื่อสาร องค์ประกอบที่ 6 บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและกระบวนการ ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สามารถออกแบบและสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้ ซึ่งผลการสัมภาษณ์นี้เป็นไปตามกระบวนการออกแบบและพัฒนาในรูปแบบอย่างเป็นระบบในขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการสอบถามผู้เกี่ยวข้อง Joyce & Weil (2000), บุญเลี้ยง ทุมทอง (2559) และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) ได้กล่าวว่า การสร้างหรือพัฒนาในรูปแบบ เริ่มต้นจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง บริบทหรือสภาพการดำเนินงาน แนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษาเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนา รูปแบบ และศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ และทำการทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรูปแบบ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถนำมาเป็นกระบวนการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยการอาชีพสตึก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับเพ็ญพิมล พลสมบัติ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร ตามลำดับ

สอดคล้องกับ สิริภักตร์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็บ, และ วิวัฒน์ กิตติพงศ์โกศล (2560) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่าองค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย ปัจจัย 9 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านวัฒนธรรม 5) ด้านการสื่อสาร 6) ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี 7) ด้านอาคารสถานที่ 8) ด้านความรู้ และ 9) ด้านความคิด และสอดคล้องกับ Boonkua (2020) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย การเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในประเทศไทย งานวิจัยชิ้นนี้ได้พิสูจน์แล้วว่าต้องมีองค์ประกอบบังคับ 8 ประการ ได้แก่ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ผู้นำด้านนวัตกรรม 5) มนุษย์การพัฒนาทรัพยากร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) การจัดการ 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ 8) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับผลการศึกษาเห็นได้ชัดว่าองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดคือการจัดการ ICT เป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม

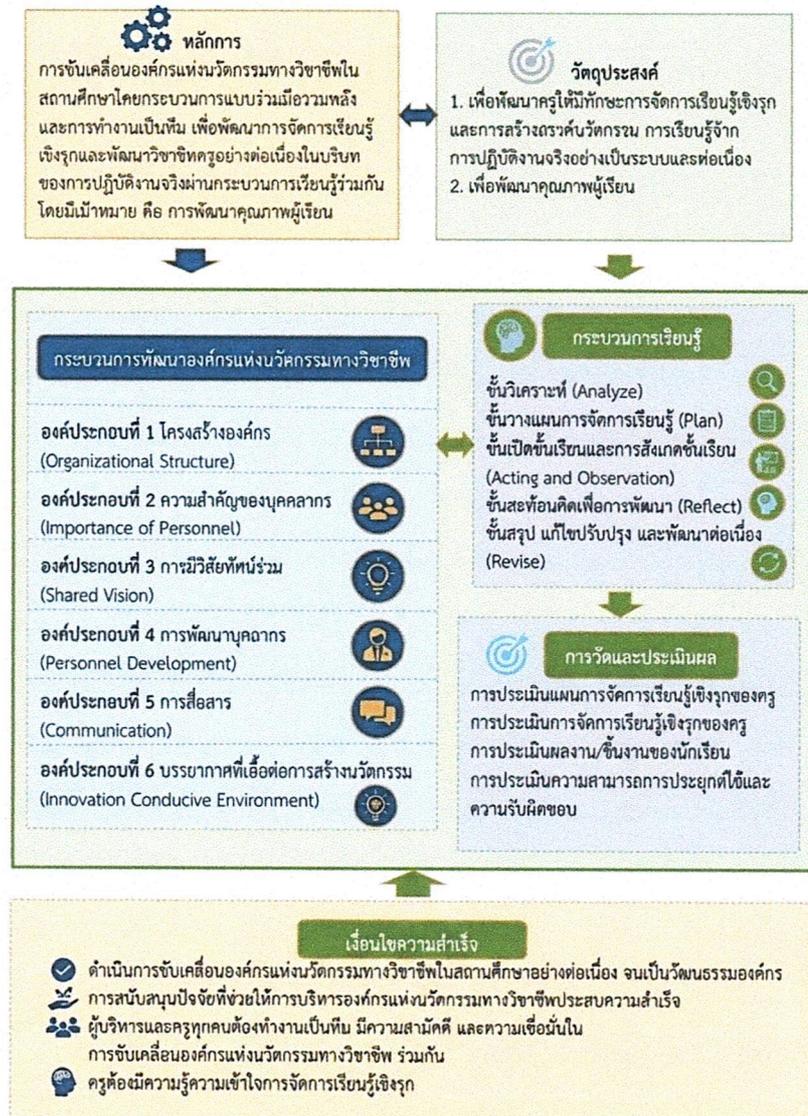
6.2 รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ วิทยาลัยการอาชีพสตึก มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์

ประกอบที่ 1 โครงสร้างองค์กร องค์ประกอบที่ 2 ความสำคัญของบุคคลากร องค์ประกอบที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ 5 การสื่อสาร องค์ประกอบที่ 6 บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (4) กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นวิเคราะห์ (Analyze) 2) ชั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) 3) ชั้นเปิดชั้นเรียนและการสังเกตชั้นเรียน (Teaching and Observation) 4) ชั้นสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนา (Reflect) และ 5) ชั้นสรุป แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาต่อเนื่อง (Revise) (5) การวัดและประเมินผล และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะการออกแบบและพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ในครั้งนี้ได้เริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิดการพัฒนารูปแบบ ทำให้พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล เป็นไปตามที่ Saylor et.al. (1981) Arends (1997) Joyce & Weil (2000) บุญเลี้ยง ทุมทอง (2559) และ ทิศนา แชมมณี (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปมีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักการของรูปแบบเป็นการกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จุดประสงค์ของรูปแบบเป็นการระบุความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ กระบวนการเป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ที่จะใช้ในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพที่มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างองค์กร องค์ประกอบที่ 2 ความสำคัญของบุคคลากร องค์ประกอบที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ 5 การสื่อสาร องค์ประกอบที่ 6 บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (4) กระบวนการเรียนรู้ (5) การวัดและประเมินผล และ (6) เงื่อนไขความสำเร็จ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงได้ยกร่างรูปแบบพร้อมจัดทำคู่มือการใช้การบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบในสถานศึกษา และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์บริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพในสถานศึกษา และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ได้รูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยการอาชีพสตึก จึงทำให้รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นวชล สมบูรณ์สิน (2564) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดการนวัตกรรม 2) เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม และ 3) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน องค์ประกอบที่ 2 หลักการ 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) หลักการจัดการความรู้ และ 4) หลักการบริหารงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้าในการจัดการนวัตกรรม 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากร 3)

คณะกรรมการการจัดการนวัตกรรมการ 4) แหล่งเรียนรู้ สื่อและ เทคโนโลยี 5) วัฒนธรรมนวัตกรรมการ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการจัดการนวัตกรรมการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอน ที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 วางแผนออกแบบ ขั้นตอนที่ 3 ใช้นวัตกรรม ขั้นตอน ที่ 4 การประเมินผล และ ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิต 3 นวัตกรรม ได้แก่ 1) นวัตกรรมการ กระบวนการ 2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และ 3) นวัตกรรมการจัดการ

7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้ คือ รูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทาง วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบต่อ วิทยาลัยการอาชีพสตึก มี องค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบต่อ วิทยาลัยการอาชีพสตึก

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ ไปปรับใช้ในการส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ในด้านอื่นๆ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การใช้รูปแบบควรคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน

8.2.2 ควรมีการวางแผนการใช้รูปแบบให้สอดคล้องกันกับแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ

8.2.3 ผู้สอนมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนขององค์ประกอบการเรียนรู้ของรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้รายวิชา บริบทของผู้เรียน หรือสถานการณ์การเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมทางวิชาชีพ เพื่อยืนยันว่ารูปแบบมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสมรรถนะอาชีพอย่างไร

## 9. เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาวิศวะ.(2567). รายงานการพิจารณาการศึกษา เรื่อง การพัฒนาอาชีพศึกษา เอกชนตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 256, จาก <https://prt.parliament.go.th/items/36bb4125-520e-4851-96ff-994a8474d510/full>
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2561). ภาวะผู้นำตัวใหม่: ภาวะผู้นำ ICT. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.facebook.com/share/p/16ThRsHwMB/>
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2559). ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2567. (2567, 2 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 141 ตอนพิเศษ 33 ง, หน้า 22.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : เฮาส์ออฟคอร์มิสท์ .
- เพ็ญพิมล พลสมบัติ. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วาโร เฟ็งส์วีสดี. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 1–15.  
สืบค้นจาก <http://snrujst.snru.ac.th/wp-content/uploads/2016/08/SNRU-JST-2-2-1.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- สิริภักตร์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็บ, และ วิวัฒน์ กิตติพงษ์โกศล. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 14(1), 159–177
- Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Review*, 8(1), 21–47.
- Arends, R. I. (1997). *Classroom Instruction and Management*. New York : McGraw Hill.
- Boonkua, A. (2020). Innovative organization of school under the Office of the Basic Education (OBEC): A second order confirmatory factor analysis faculty. *LIET*, 1(1), 67–76.
- Joyce, B., & Weil, M. (2000). *Models of teaching* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.

## 10. คำขอบคุณ

การวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และกรุณาอย่างสูงจาก ผศ.ดร. อรรถพร วรรณทอง ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผอ.วรงค์ แก้วบุญเรือง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ผอ.วิโรจน์ ทองเรือง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนางรอง ผอ.ระเปียบ เทียงธรรม ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ดร.ศุภสิทธิ์ ติรักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ชัยนาท ดร.ธิปต์ ภาสว้าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิมาย ในการศึกษาครั้งนี้ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ จนสามารถจัดทำได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ และผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ

ขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับบิดามารดา ภรรยา และครอบครัวที่ให้กำลังใจที่ดีที่สุด โดยเฉพาะ คณะผู้บริหาร ครู และนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพสตึกทุกคนที่ได้ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง