

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเสริมสร้าง
พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ของรัฐบาล จังหวัดกรุงเทพมหานคร

**STRATEGIES OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ACCORDING TO THE
CAUSAL FACTORS TO ENHANCE INNOVATIVE WORKING BEHAVIOR OF
TEACHERS IN GOVERNMENT' S VOCATIONAL COLLEGES IN BANGKOK**

พัชรา วาณิชวสิน*

*Patchara Vanichvasin**

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University.

*Corresponding author, e-mail: feduprv@ku.ac.th

Received: 11 February 2021; **Revised:** 29 July 2021; **Accepted:** 2 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ครูอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล จังหวัดกรุงเทพมหานคร 17 แห่ง จำนวน 196 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 2) ครูอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล 1 แห่ง จำนวน 25 คน โดยใช้แบบสอบถามสภาพและปัญหาเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล 1 แห่ง จำนวน 9 คน โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากลยุทธ์ และ 4) ผู้เชี่ยวชาญในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล 1 แห่ง จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม และปัจจัยด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) สภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.16) สภาพปัญหา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการพัฒนายังไม่ตรงจุดและไม่ตอบโจทย์ตามวัตถุประสงค์ และลักษณะงาน 3) กลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 12 กลยุทธ์ ครอบคลุมกลยุทธ์ 4 ประเภท ได้แก่ กลยุทธ์ แบบ SO จำนวน 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์แบบ ST จำนวน 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์แบบ WO จำนวน 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์ แบบ WT จำนวน 3 กลยุทธ์ และ 4) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมควรคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลและสภาพแวดล้อมทุกด้านเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ การพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเมื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงจะได้ สามารถสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างตรงจุด และตอบโจทย์การพัฒนาต่อไป

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Abstract

The purposes were to: 1) develop a model of causal factors affecting innovative working behavior, 2) study the current condition of human resource development, 3) develop strategies of human resource development according to the developed model and current condition, and 4) evaluate the appropriateness and possibility of the developed strategies for implementation. The sample group consisted of 1) 196 teachers in government's vocational colleges in Bangkok to study causal factors with a questionnaire, 2) 25 teachers in the selected vocational college to study the current condition of human resource development with a questionnaire, 3) 9 head teachers and teachers in the selected vocational college to conduct a strategy development workshop with a record sheet, and 4) 5 administrators as experts in the selected vocational college to evaluate appropriateness and possibility of the developed strategies for implementation. Statistical methods used were means, standard deviation, structural equation model (SEM) analysis, and content analysis. The research results were 1) the causal model was valid and fit well with the empirical data. The social network, open mindedness, original thinking, and organizational support factors had influence on innovative working behavior, 2) the current condition of human resource development was at a high level ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.16) while problems covered the ineffective human resource development, the lack of follow-up and systematic evaluation, and the unmatched development with development needs, 3) the strategies to enhance innovative working behavior of teachers consisted of vision, human resources development mission, 12 strategies, which were divided into 4 types of strategies, that is, SO strategy for 3 strategies, ST strategy for 3 strategies, WO strategy for 3 strategies, and WT for 3 strategies, and 4) the evaluation of the strategies' appropriateness and possibility for implementation was at a high level ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81). In conclusion, human resource development strategies should start from the analysis of causal factors and all sides of organizational environment to establish appropriate and possible human resource development strategies for implementation in order to enhance innovative working behavior of vocational teachers direct to the point and developmental needs.

Keywords: Human Resource Development Strategies, Causal Factors, Innovative Working Behavior

บทนำ

การศึกษาระดับอาชีวศึกษาคือหัวใจสำคัญของประเทศในการสร้างคนและสร้างชาติให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการดำรงชีพและประกอบอาชีพอย่างมีความสุข [1] อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นการจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษามากกว่าที่ผ่านมาเพื่อสร้างกำลังคนด้านฝีมือและเทคนิค [2] โดยหนึ่งในพันธกิจของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 คือ การพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ [3] ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น แต่ในการบรรลุผลดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการอาชีวศึกษาทุกภาคส่วน โดยเฉพาะครูอาชีวศึกษาในการนำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยเข้าไปช่วยจัดการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งหนึ่งในตัวบ่งชี้พื้นฐานสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลงานที่เป็นนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัยของครูที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งหมายถึง จำนวนผลงานของครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนหรือตามวัตถุประสงค์ที่ระบุในโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย โดยได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง [4]

ครูอาชีวศึกษาจึงได้รับการคาดหวังให้สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยเพื่อเตรียมผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ [5] ให้ได้ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา และสร้างประโยชน์ให้กับการจัดการอาชีวศึกษา [6] อย่างสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า นวัตกรรมการศึกษาเป็นปัญหาสำคัญของครูอาชีวศึกษาเนื่องจากครูอาชีวศึกษายังขาดการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม [7] อีกทั้งยังมีความรู้ใหม่และความสามารถไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยีอีกด้วย [8-9]

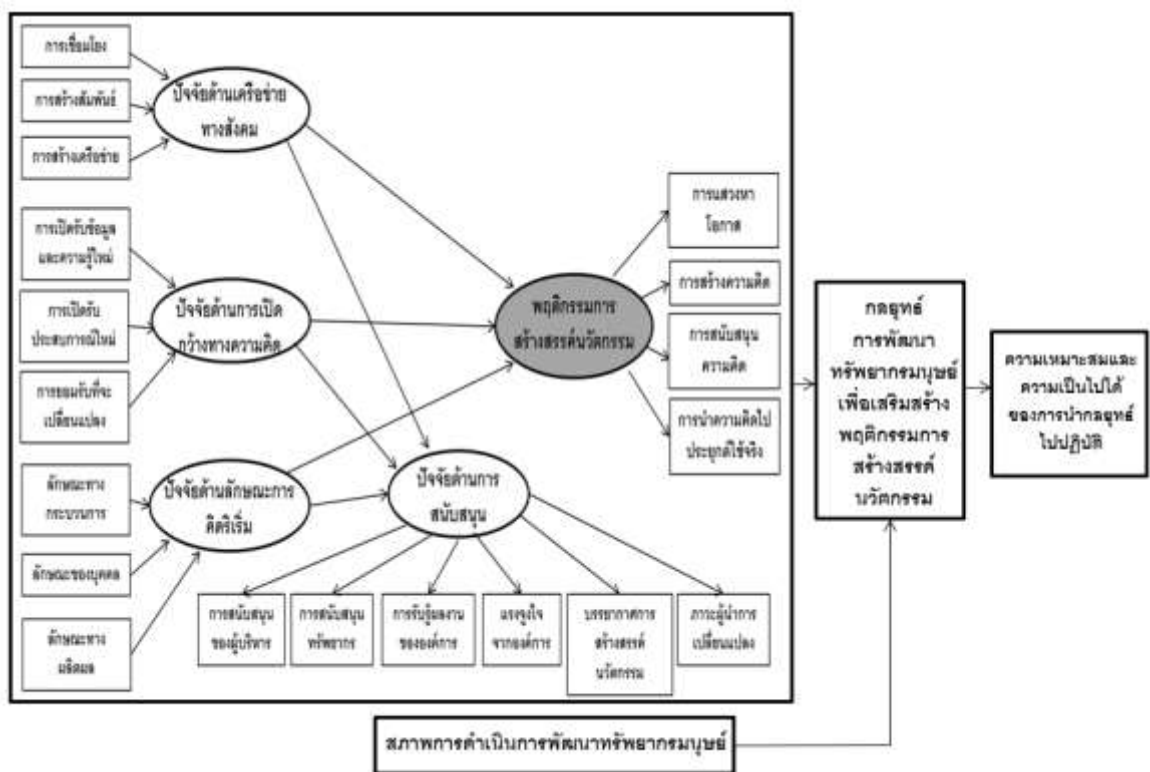
ดังนั้น ครูอาชีวศึกษาจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุนและ/หรือการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ กระบวนการใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ในงานของตนเอง ในกลุ่มงานหรือในองค์กรที่เป็นเรื่องใหม่ในบริบทงานนั้น ๆ และมีแนวโน้มช่วยแก้ไขปัญหาคือ [10] ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การใช้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ คือ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิดและการนำความคิดไปประยุกต์ใช้จริง โดยองค์ประกอบเหล่านี้ผันแปรตามอิทธิพลของปัจจัยภายในและภายนอกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกันเองระหว่างปัจจัยอีกด้วย [11-13]

การเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องเข้าใจอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผล รวมทั้งสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นภารกิจสำคัญของทุกสถานศึกษา เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพด้วยกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงจุดและตอบโจทย์เปรียบเสมือนเป็นแผนที่นำทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมุ่งมั่น [14] เนื่องจากกลยุทธ์เป็นกระบวนการเชิงรุกในการดำเนินงานที่นำพาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และภารกิจ [15-17] ในการส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการศึกษาในบริบทธุรกิจมากกว่าบริบททางการศึกษาและมีงานวิจัยเพียง 2 เรื่องที่ศึกษาเรื่องนี้ในบริบททางการศึกษา [11, 18] แต่ยังไม่ใช่วิจัยอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยที่ไม่ได้ศึกษา

ในบริบทโดยตรงอาจไม่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบริบทอาชีวศึกษาที่มีความแตกต่างทั้งด้านหลักสูตร ผู้ใช้หลักสูตรซึ่งเป็นครูอาชีวศึกษาและผู้เรียนในหลักสูตรได้ดีเท่าที่ควรหากไม่มีผล การศึกษาอื่นมารองรับหรือยืนยันเพิ่มเติม เนื่องจากความแตกต่างด้านหลักสูตร ผู้ใช้หลักสูตรและผู้เรียน ในหลักสูตรล้วนมีความสำคัญและย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับที่แตกต่างกันออกไปได้

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาและตัวแปรที่ส่งผลเป็นไป เพื่อขยายองค์ความรู้ในบริบทอาชีวศึกษา รวมทั้งพัฒนากลยุทธ์จากองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อค้นหาแนวทาง ส่งเสริมครูอาชีวศึกษาอย่างถูกต้องทิศทางและสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้สอนและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีกรอบการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษา
3. พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา
4. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนที่สามารถแจกแจงเป็นระยะได้ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้วิจัย ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปสาระสำคัญเพื่อสังเคราะห์ตัวแปรกำหนดกรอบการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้สร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามสมมติฐานทางการวิจัย และนำตัวแปรที่ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดเป็นกลุ่มตัวแปร

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากครูอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อนำข้อมูลสำคัญที่ได้ไปใช้ร่วมกับสภาพการ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนากลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม สภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู อาชีวศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลที่ได้อไปประกอบการพัฒนากลยุทธ์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับครูอาชีวศึกษา

ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสภาพการ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับกลุ่มผู้บริหารและครู อาชีวศึกษาเพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยแบบบันทึกข้อมูลเพื่อช่วยยกร่างกลยุทธ์และนำข้อมูลที่ได้อไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ฉบับร่าง

ระยะที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไป ปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยนำกลยุทธ์ฉบับร่างที่ได้จาก การประชุมเชิงปฏิบัติการไปตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนากลยุทธ์ภายในวิทยาลัย อาชีวศึกษา โดยใช้แบบประเมินด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็น ประโยชน์ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูอาชีวศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2562 จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่งที่มีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคือ ครูอาชีวศึกษา จำนวน 196 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 257 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากทุกวิทยาลัยใช้เกณฑ์คำนวณแบบสัดส่วน และสุ่ม ตัวอย่างแบบง่ายให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 196 ชุด ซึ่งขนาดกลุ่ม ตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างควรมีการกำหนดตัวอย่างประมาณ 10-20 เท่าของตัวแปร สังกัดได้ ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 19 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์

โมเดลสมการเชิงโครงสร้างจึงควรอยู่ระหว่าง 190-380 ตัวอย่าง ซึ่งจำนวน 196 ตัวอย่าง เป็นไปตามเกณฑ์ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างจะเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาลเหมือนกันทั้งหมด แต่บริบทของวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน ซึ่งย่อมมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์จึงจัดทำแยกเฉพาะแห่งและเริ่มที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง ด้วยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาก่อนขยายผลวิจัยสู่แห่งอื่น ๆ ต่อไป กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษาคือ ครูอาชีวศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 25 คน กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน และกลุ่มตัวอย่างในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนากลยุทธ์ จำนวน 5 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา โดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ 1) ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม ปัจจัยด้านการสนับสนุน และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิดและการนำความคิดไปประยุกต์ใช้จริง 2) สภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูอาชีวศึกษา และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปปฏิบัติ

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และได้รับการอนุมัติครั้งแรกเมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2563 และครั้งที่สองเมื่อวันที่ 8 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 เนื่องจากขยายขอบเขตการวิจัย เลขที่รับรอง KUREC-SS62/113 ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person) โดยให้ข้อมูลครบถ้วนจนผู้ที่เข้าร่วมในการวิจัยเข้าใจเป็นอย่างดีและตัดสินใจอย่างอิสระในการให้ความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยเคารพความเป็นส่วนตัวและเก็บรักษาความลับของอาสาสมัครผู้รับการวิจัย โดยในแบบบันทึกข้อมูลไม่มีข้อมูลที่บ่งชี้ (Identifiers) ถึงอาสาสมัครผู้รับการวิจัย หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย (Beneficence/non-maleficence) อาสาสมัครผู้รับการวิจัยจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ ซึ่งอาจเกิดความเสียหายต่ออาสาสมัครผู้รับการวิจัยเพียงเล็กน้อย คือ ความลับของอาสาสมัครผู้รับการวิจัยอาจถูกเปิดเผย แต่ผู้วิจัยจะเก็บรักษาความลับของอาสาสมัครผู้รับการวิจัยเป็นอย่างดี และหลักความยุติธรรม (Justice) คือ มีเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออกชัดเจน มีการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีอคติ

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยหาประสิทธิภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยในทุกรายการได้เท่ากับ 0.95 และทดลองใช้นำร่อง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.96

2. แบบสอบถามสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหาประสิทธิภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยในทุกรายการได้เท่ากับ 1.00 และทดลองใช้นำร่อง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.88

3. แบบบันทึกข้อมูลที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และใช้ข้อมูลกำหนดตำแหน่งกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis และ TOWS Matrix

4. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยหาความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยในทุกรายการได้เท่ากับ 1.00 และทดลองใช้นำร่อง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.83

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

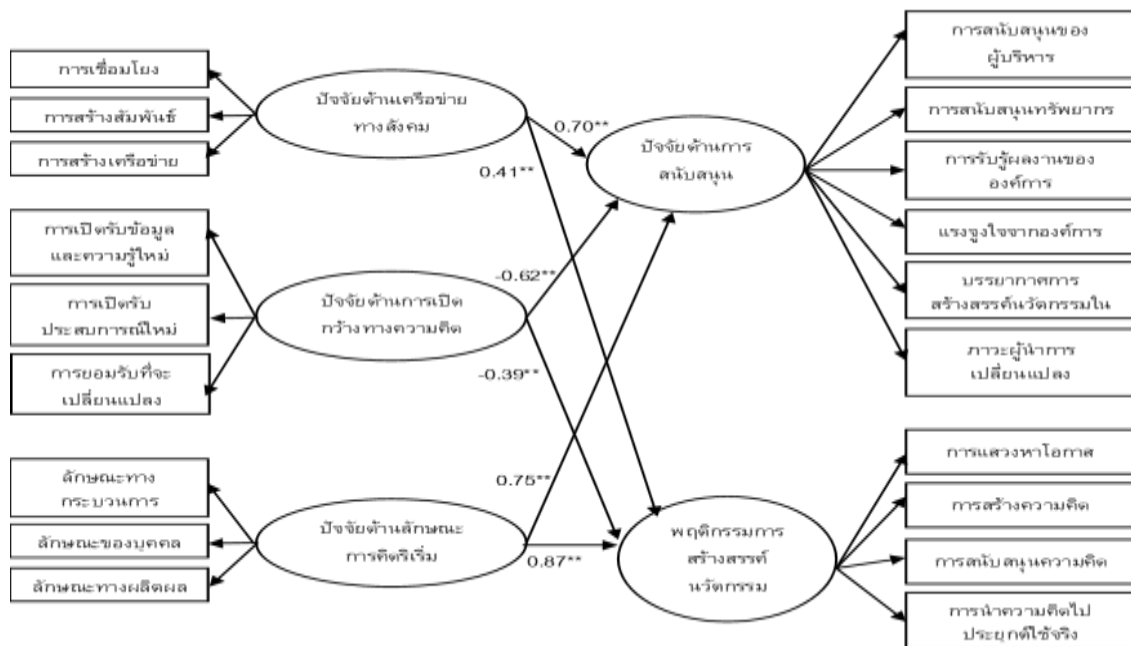
ผลการศึกษปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม และปัจจัยด้านการสนับสนุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาแสดงให้เห็นผลการทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยสามารถพิจารณาได้จากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผล
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$)	ไม่มีนัยสำคัญ $p = 0.31$	ผ่าน
χ^2/df	< 2.00	$110.56/104 = 1.063$	ผ่าน
CFI (Comparative Fit Index)	> 0.90	1.00	ผ่าน
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05	0.018	ผ่าน
RMR (Root Mean Square Residual)	< 0.08	0.020	ผ่าน
GFI (Goodness of Fit Index)	> 0.90	0.94	ผ่าน
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	> 0.90	0.90	ผ่าน

จากตารางที่ 1 พบว่า โมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 110.56$, $df = 104$, ค่า $p > 0.05$, $\chi^2 / df = 1.063$, ดัชนี CFI = 1.00, RMR = 0.020, RMSEA = 0.018, GFI = 0.94 และ AGFI = 0.90 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($p > .05$) และดัชนีต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา



$\chi^2=110.56$, $df = 104$, $\chi^2/df=1.063$, $P = 0.31$, $RMSEA = 0.018$ $GFI = 0.94$, $AGFI = 0.90$, $RMR = 0.020$
 ภาพที่ 2 โมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ = 110.56 ($\chi^2=110.56$) ที่องศาอิสระเท่ากับ 104 ($df=104$) มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.31 ($p\text{-value}=0.31$) คือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า การพัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) มีค่าเท่ากับ 0.90 มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีความคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ 0.018 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด และปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนและมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปรากฏดังตารางที่ 2
ตารางที่ 2 สภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับครูอาชีวศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กระบวนการพัฒนาเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	3.72	1.13	มาก
2. ส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานที่ดี	3.76	1.20	มาก
3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและรูปธรรม	3.72	1.24	มาก
4. กระตุ้นให้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง	3.80	1.35	มาก
5. กระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ	3.56	1.41	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. เปิดโอกาสให้จัดการงานอย่างหลากหลายผ่านการมอบหมายงานที่แตกต่าง	3.72	1.24	มาก
7. จัดฝึกอบรมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.76	1.23	มาก
8. จัดการศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.60	1.29	มาก
9. พัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย	3.76	1.39	มาก
10. เปิดโอกาสให้ทำวิจัยพัฒนาตนเองและสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน	4.00	1.04	มาก
11. พัฒนาอาชีพให้เติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง	3.68	1.31	มาก
12. เตรียมความพร้อมให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	3.72	1.27	มาก
13. ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน	3.48	1.41	ปานกลาง
14. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.54	1.31	มาก
รวม	3.70	1.16	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.16) โดย 3 ลำดับแรกที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) เปิดโอกาสให้ครูอาชีวศึกษาได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน 2) กระตุ้นให้ครูอาชีวศึกษาได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง 3) จัดฝึกอบรมให้ครูอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนาครูอาชีวศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

ในขณะที่ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอเนื่องจากการพัฒนายังครอบคลุมไม่ทั่วถึงครูอาชีวศึกษาทุกคน ขาดความต่อเนื่อง งบประมาณมีจำกัด ยังพัฒนาได้ไม่พร้อมใช้และไม่ทันตามกระแสการเปลี่ยนแปลง มีอุปสรรคด้านเวลาด้วยภาระงานที่มากจนไม่มีเวลาพัฒนา อีกทั้งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับผลการพัฒนาไม่ชัดเจนเพราะขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบรวมทั้งการพัฒนายังไม่ตรงจุดและไม่ตอบโจทย์ตามวัตถุประสงค์และลักษณะงาน

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ครูอาชีวศึกษาสามารถแสวงหาโอกาส สร้างความคิด สนับสนุนความคิดและนำความคิดไปประยุกต์ใช้ จากการประมวลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกลยุทธ์แบบจับคู่แต่ละทางเลือกด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix ได้กลยุทธ์ที่ตรงจุดตามสภาพจริงและตอบโจทย์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล จำนวน 12 กลยุทธ์ ดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากเครื่องมือ SWOT Analysis และ TOWS Matrix

วิสัยทัศน์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
มุ่งจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา	S1 การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง	W1 ระบบสนับสนุนการพัฒนายังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ
การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยี	(ข้อมูลจากสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยด้านการสนับสนุน)	(ข้อมูลจากสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัย)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วิสัยทัศน์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>ที่มีคุณธรรมในวิชาชีพและมี ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>พันธกิจด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>1. มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>2. มุ่งพัฒนาผลงาน การวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการให้บริการ แก่ชุมชน</p>	<p>S2 การกระตุ้นให้พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง (ข้อมูลจากสภาพการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และปัจจัยด้านการสนับสนุน)</p> <p>S3 การเปิดโอกาสให้ทำวิจัยและสร้าง องค์ความรู้ใหม่ (ข้อมูลจากสภาพการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม และปัจจัยด้านการสนับสนุน)</p> <p>S4 การให้บริการชุมชนที่เข้มแข็งและ สอดคล้องกับต้นสังกัด (ข้อมูลจากปัจจัยด้านเครือข่ายทาง สังคม)</p> <p>S5 จัดการเรียนการสอนทั้งในและ ต่างประเทศ (ข้อมูลจากปัจจัยด้านเครือข่ายทาง สังคม)</p> <p>S6 สื่อการเรียนการสอนทันสมัย (ข้อมูลจากปัจจัยด้านลักษณะการคิด ริเริ่ม)</p>	<p>ด้านการสนับสนุน)</p> <p>W2 ขาดการกระตุ้นให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน (ข้อมูลจากสภาพการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม และปัจจัยด้านการสนับสนุน)</p> <p>W3 ขาดการติดตามและประเมินผลการ พัฒนาในการทำงาน (ข้อมูลจากสภาพปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>W4 การพัฒนาไม่ตรงจุดที่ต้องการและ ไม่ตอบโจทย์การทำงาน (ข้อมูลจากสภาพปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>W5 สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมยังไม่ถึง เวทีระดับชาติ (ข้อมูลจากสภาพปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะการ คิดริเริ่มและปัจจัยด้านการสนับสนุน)</p>
โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์แบบ SO	กลยุทธ์แบบ WO
<p>O1 เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ประเทศพร้อมให้ความร่วมมือ (ข้อมูลจากปัจจัยด้านเครือข่ายทาง สังคม)</p> <p>O2 มีโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ หน่วยงานภายนอก (ข้อมูลจากปัจจัยด้านเครือข่ายทาง สังคม)</p> <p>O3 มีแหล่งทุนการศึกษาและทุนวิจัย สำหรับบุคลากร (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการสนับสนุน)</p> <p>O4 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในราคา ที่จับต้องได้ (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทาง ความคิด)</p> <p>O5 ระบบเทคโนโลยีฟรีไม่มีค่าใช้จ่าย (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทาง ความคิด)</p> <p>O6 รัฐบาลให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ตามประเทศไทย 4.0</p>	<p>1. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา และทุนวิจัยให้สร้างสรรค์และนำเสนอ ผลงานนวัตกรรมภายใต้โครงการ ประกวดนวัตกรรมหรือการประชุม วิชาการ (S1, O3)</p> <p>2. สร้างความเข้มแข็งและความ เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ประเทศ (S5, O1)</p> <p>3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ครอบคลุมตามหลักการเรียนรู้ 70-20-10 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมอย่างรอบด้าน (S2, O2, O8)</p>	<p>1. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาด้าน นวัตกรรมในรูปแบบออนไลน์ (W4, W5, O4)</p> <p>2. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ (W3, O5)</p> <p>3. สร้างบรรยากาศกระตุ้นและส่งเสริม การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างสรรค นวัตกรรม (W2, O6, O7)</p>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วิสัยทัศน์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities) (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด) O7 การศึกษายุค 4.0 (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด) O8 ความตื่นตัวในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด)	กลยุทธ์แบบ ST 1. สำรวจความต้องการของชุมชน เพื่อให้บริการอย่างตรงจุด ตอบโจทย์และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง (S16, T10) 2. บูรณาการหลักสูตรด้วยเทคโนโลยีทันสมัยและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (S18, T1, T9) 3. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (S1, T3, T9)	กลยุทธ์แบบ WT 1. สร้างความร่วมมือการพัฒนานวัตกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ (W5, T2, T3) 2. ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (W1, T3) 3. เร่งรัดการวิจัยในชั้นเรียนแบบพุ่งเป้า นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา (W2, T4)
อุปสรรค (Threats) T1 มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด) T2 มีสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาในลักษณะเดียวกัน (ข้อมูลจากปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมและปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด) T3 การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่เพียงพอ (ข้อมูลจากปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมและปัจจัยด้านการสนับสนุน) T4 มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาบ่อย (ข้อมูลจากปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด) T5 ทักษะแห่งยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป (ข้อมูลจากปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม) T6 อาชีพเดิมล้าสมัย อาชีพใหม่เกิดขึ้นมากมาย (ข้อมูลจากปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม)		

จากตารางที่ 3 พบว่า กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีจำนวนทั้งหมด 12 กลยุทธ์ ครอบคลุมกลยุทธ์ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์แบบ SO 2) กลยุทธ์แบบ ST 3) กลยุทธ์แบบ WO และ 4) กลยุทธ์แบบ WT โดยกลยุทธ์แบบ SO มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาและทุนวิจัยให้สร้างสรรคและนำเสนอผลงานนวัตกรรมภายใต้โครงการประกวดนวัตกรรมหรือการประชุมวิชาการ

2) สร้างความเข้มแข็งและความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ และ 3) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลครอบคลุมตามหลักการเรียนรู้ 70-20-10 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างรอบด้าน กลยุทธ์แบบ ST มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อให้บริการอย่างตรงจุด ตอบโจทย์และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง 2) บูรณาการหลักสูตรด้วยเทคโนโลยีทันสมัยและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และ 3) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์แบบ WO มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรมในรูปแบบออนไลน์ 2) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ และ 3) สร้างบรรยากาศกระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรม และกลยุทธ์แบบ WT มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) สร้างความร่วมมือการพัฒนานวัตกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ 2) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) เร่งรัดการวิจัยในชั้นเรียนแบบพุ่งเป้านวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเหมาะสมของกลยุทธ์			
1. เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่เป็นอยู่จริง	4.60	0.89	มากที่สุด
2. เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่	4.20	0.83	มาก
3. ระยะเวลาดำเนินการเหมาะสม	4.40	0.89	มาก
ความสอดคล้องของกลยุทธ์			
4. สอดคล้องและสนับสนุนโดยไม่ขัดแย้งกัน	4.40	0.89	มาก
5. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย	4.20	0.83	มาก
6. สอดคล้องกับศักยภาพของสถานศึกษาที่จะปฏิบัติ	4.00	0.70	มาก
ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์			
7. นำไปปฏิบัติในบริบทของสถานศึกษาได้จริง	4.20	0.83	มาก
8. มีโอกาสจะประสบความสำเร็จ	4.00	0.70	มาก
9. มีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	4.00	0.70	มาก
ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์			
10. ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้กลยุทธ์	4.20	0.83	มาก
11. ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องการ	4.40	0.89	มาก
12. การนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติตามกลยุทธ์ไปเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.40	0.89	มาก
รวม	4.23	0.81	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมากในภาพรวม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.82) รองลงมาด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.78) ด้านความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโมเดลปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่ม และปัจจัยด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวสันต์ สุทธาวาส และประสพชัย พสุนนท์ [18] และกนกนาฏ เอียดมาก และคณะ [11] ที่ศึกษาปัจจัยเหล่านี้ในบริบทการศึกษาแล้วพบว่า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยยังนำเสนอข้อมูลสำคัญว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในทางอ้อมไม่ใช่ทางตรง กล่าวคือ หากการสนับสนุนขององค์กรมีประสิทธิภาพและเพียงพอจะส่งผลดีต่อปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านการเปิดกว้างทางความคิดและด้านลักษณะการคิดริเริ่ม ซึ่งจะส่งผลบวกต่อการแสดงพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ในทางกลับกัน หากการสนับสนุนขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพและไม่เพียงพอจะส่งผลเสียต่อบรรยากาศการคิดริเริ่มและอาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับชนกฤต แซ่ไคว้ [13] ที่ทำการศึกษปัจจัยด้านองค์กรแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้สร้างเครือข่ายทางสังคม เปิดกว้างทางความคิดและคิดริเริ่มเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจไม่ประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่หากปราศจากการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผลการพัฒนาโมเดลนี้ให้ข้อสรุปสำคัญที่สามารถนำไปใช้วางแผนเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นกรณีศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งมุ่งพัฒนาผลงาน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองการให้บริการแก่ชุมชนผ่านรูปแบบการพัฒนาอย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสภาพปัญหาที่ปรากฏ คือ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการพัฒนายังไม่ตรงจุดและไม่ตอบโจทย์ตามวัตถุประสงค์และลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนวลจันทร์ ปุยากุล [19] ที่พบว่า ครูอาชีวศึกษาขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพที่เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนายังไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ไม่ตรงตามความต้องการและไม่เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีแนวทางไม่ชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและยังไม่เชื่อมโยงกับปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ปัจจัยด้านการเปิดกว้างทางความคิด ปัจจัยด้านลักษณะการคิดริเริ่มและปัจจัยด้านการสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทวนชัย อรุณโรจน์ และเกรียงชัย บึงประวัตติ [20] ที่พบว่า การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังคนให้ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัย

แวดล้อมครอบคลุมทุกด้านด้วย โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ผลลัพธ์การพัฒนาที่ตอบโจทย์ ตรงจุดและตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กลยุทธ์มีทั้งหมด 12 กลยุทธ์ครอบคลุมกลยุทธ์ 4 ประเภท ได้แก่ กลยุทธ์แบบ SO จำนวน 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์แบบ ST จำนวน 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์แบบ WO จำนวน 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์แบบ WT จำนวน 3 กลยุทธ์ ซึ่งทุกกลยุทธ์ตรงจุดกับสภาพจริงและปัญหาที่เป็นอยู่ รวมทั้งตอบโจทย์ ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนา ใช้วิธีพัฒนาหลากหลายอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการพัฒนาชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณและโอกาสพัฒนาอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับพัชราพรณ ชอบธรรม [21] ที่ยืนยันว่า กลยุทธ์ที่ดีที่สุดมาจากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบมองภายนอกประสานภายในอย่างรอบคอบด้วยความเข้าใจบริบทขององค์กรทั้งหมด [22] โดยกลยุทธ์แบบ SO ได้แก่ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาและทุนวิจัยให้สร้างสรรค์และนำเสนอผลงานนวัตกรรมภายใต้โครงการประกวดนวัตกรรมหรือการประชุมวิชาการ 2) สร้างความเข้มแข็งและความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ และ 3) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลครอบคลุมตามหลักการเรียนรู้ 70-20-10 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างรอบด้าน กลยุทธ์แบบ ST ได้แก่ 1) สำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อให้บริการอย่างตรงจุด ตอบโจทย์และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง 2) บูรณาการหลักสูตรด้วยเทคโนโลยีทันสมัยและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และ 3) พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์แบบ WO ได้แก่ 1) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรมในรูปแบบออนไลน์ 2) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ และ 3) สร้างบรรยากาศกระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม กลยุทธ์แบบ WT ได้แก่ 1) สร้างความร่วมมือการพัฒนานวัตกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ 2) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) เร่งรัดการวิจัยในชั้นเรียนแบบพุ่งเป้านวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Delahaye [23] ที่กล่าวว่า มีปัจจัยมากมายที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาจึงจำเป็นต้องใช้รูปแบบการดำเนินการที่หลากหลาย ซึ่งกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมาช่วยให้ครูอาชีพศึกษามีแนวปฏิบัติชัดเจนและหลากหลาย ในขณะที่สถานศึกษาอาชีพศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมรอบด้านและสภาพการดำเนินการพัฒนาไปส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับครูอาชีพศึกษาได้อย่างเป็นระบบและรูปธรรมต่อไป

4. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากที่สุดกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย ภคภาสวิวัฒน์ [24] ที่กล่าวว่า การพิจารณากลยุทธ์ควบคู่กับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกช่วยให้กำหนดกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ในขณะที่ด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยกว่าทุกด้านอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านทรัพยากรที่มีอยู่ยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับวาริ ชมชื่น เรา อรัญวงศ์ และขวัญดาว แจ่มแจ่ม [25] ที่กล่าวว่า พื้นฐานทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้จริง ทั้งนี้ การประเมินกลยุทธ์ที่ออกแบบก่อนนำไปปฏิบัติจริงสามารถช่วยฉายให้เห็นภาพว่า ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุตามกลยุทธ์ที่วางไว้หรือไม่ เพื่อที่ว่าเมื่อนำไปปฏิบัติจริง กลยุทธ์นั้นจะส่งผลดีอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม

เมื่อพิจารณาแล้วว่า มีความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง ควรมีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบว่า กลยุทธ์ช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการเสริมสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับครูอาชีวศึกษาหรือไม่ ในระดับใดเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงกลยุทธ์ให้ดียิ่งขึ้นในการนำไปปฏิบัติครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] นรินทร์ สังข์รักษา, พัทธ์ชัย ศิริวงศ์, สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์, และศิวกรณ์ เอ่งฉ้วน. (2561). การวิจัยและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการวิจัยในชั้นเรียน. *วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(1), 2852-2872.
- [2] แววดา พูลสวัสดิ์, ประเวศ เวชชะ, ไพโรภ รัตนะชวงค์, และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2561). การบริหารจัดการ การอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันยุคการศึกษาไทย 4.0 ของวิทยาลัยเทคโนโลยี ซีเทคแปซิฟิก. *วารสารวิจัยและพัฒนา ไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(1), 8-16.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [4] สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ด้านการอาชีวศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563 จาก http://www.onesqa.or.th/upload/download/file_aa8ac858af107871b3614814c07c0dd4.pdf
- [5] Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 10(1), 4-33.
- [6] Philmckinney. (2017). *Innovation in the classroom: why education needs to be more innovative*. Retrieved from <https://philmckinney.com/innovation-classroom-education-needs-innovative/>
- [7] นรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว นุรีภักดิ์, และสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์. (2556). รายงานวิจัยการประเมินโครงการ และถอดบทเรียนจากโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง *Coaching & Mentoring* ของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี.
- [8] สุวิทย์ แยมเผื่อน. (2552). *หลักการจัดการ. ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิตร จิระสันติการ.*
- [9] วิทยากร เชียงกุล. (2550). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550: การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษา อย่างเป็นระบบของศรวม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- [10] ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, และศจีมาจ ฌ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- [11] กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์, และสัญญาชัย ลั้งแท่งกุล. (2561). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ "วลัยลักษณ์วิจัย" ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561*. หน้า 1-7. นครศรีธรรมราช. ประเทศไทย.

- [12] ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [13] ธนกฤต แซ่โคว์. (2557). *ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [14] Mathis R. L., & Jackson J. H. (2004). *Human Resource Management*. 10th ed. Singapore: South Western.
- [15] พงษ์ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *แนวคิดและหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [16] สุกัญญา แซ่มช้อย. (2552). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [17] สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- [18] วสันต์ สุทธาวาศ, และประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสาร Veridian E-Journal*, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(1), 530-545.
- [19] นวลจันทร์ ปุยากุล. (2551). *โรงงานแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาเส้นทางแห่งนวัตกรรมการอาชีวศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาอาชีวศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [20] ทวนชัย อรุณโรจน์, และเกรียงชัย ปิงประวัติ. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้สอดคล้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(2), 16-23.
- [21] พัชราพรรณ ขอบธรรม. (2562). *การวางแผนกลยุทธ์: เครื่องมือสู่ความสำเร็จขององค์กร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 1(2), 55-75.
- [22] ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2560). *กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- [23] Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management*. Sydney: John Wiley & Sons.
- [24] สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- [25] วารี ชมชื่น, เรขา อรัญวงศ์, และขวัญดาว แจ่มแจ่ม. (2558). *กลยุทธ์การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41*. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 10(ฉบับพิเศษ), 87-100.