การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนท้องถิ่นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

Developing Innovative Teacher Competencies through Advisory Teams in Local Education Sandbox Schools in the Five Southern Border Provinces of Thailand

ศิวพร ยืนชนม์
Siwaporn Yuenchon
จารุวัจน์ สองเมือง
Charuwat Songmuang
สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
Educational Science and Innovative Learning Management, Fatoni University
E-mail: directorpui@gmail.com

Received: 21 April2026; Revised: 3 May 2026; Accepted: 29 August 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลตำบลปริก จำนวน 30 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ SWOT เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ครูมีจุดแข็งสำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมีครูแกนนำด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะที่จุดอ่อน ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป การขาดความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี สำหรับโอกาส พบว่า มีการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การพัฒนาผ่าน PLC และการใช้ระบบโค้ชชิ่งจากผู้เชี่ยวชาญ ส่วนอุปสรรค ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ความไม่พร้อมของเทคโนโลยีพื้นฐาน และความหลากหลายของบริบทผู้เรียน ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix นำไปสู่แนวทางสำคัญ

ได้แก่ การจัดตั้งทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน การพัฒนาระบบโค้ชชิ่ง การบูรณาการเทคโนโลยีในการพัฒนาครู การออกแบบรูปแบบการพัฒนาที่ยืดหยุ่น และการใช้ PLC เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดยทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยง สนับสนุน และติดตามการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะทีมที่ปรึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมพลังครู ลดข้อจำกัด และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะครู, นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้, ทีมที่ปรึกษา, โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม, โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This study aimed to investigate the current situations, problems, and needs in developing teachers' competencies in innovative learning management through advisory teams within the context of education sandbox pilot schools under local administrative organizations in the southern border provinces of Thailand. The target group consisted of 30 teachers from Prik Municipality School, selected through purposive sampling. The research methodology included a comprehensive literature review, in-depth interviews, and strategic analysis to formulate development guidelines. Data were analyzed using content analysis and SWOT analysis. The primary research instrument was an in-depth interview protocol. The findings revealed that teachers' key strengths included their commitment to improving learning management, support from school administrators and colleagues, the presence of innovation-leading teachers, and collaborative work through professional learning communities (PLCs). However, notable weaknesses were excessive workload, insufficient knowledge and skills in innovation, discontinuity in professional development, and limitations in resources and technology. In terms of opportunities, the study found strong support from government policies, advancements in technology, professional development through PLCs, and coaching systems involving experts. Conversely, major threats included budget constraints, a shortage of expert personnel, inadequate basic technological infrastructure, and diverse learner contexts. The strategic analysis using the TOWS Matrix led to several key development approaches, including the establishment of school-based innovation advisory teams, the development of coaching systems, the integration of technology in teacher development, the design of flexible development models, and the use of PLCs as a primary

driving mechanism. The advisory teams play a critical role in connecting, supporting, and systematically monitoring teacher development. The findings suggest that enhancing teachers' competencies in innovative learning management requires a structured support system, particularly advisory teams that function as key mechanisms for empowering teachers, reducing constraints, and promoting collaborative learning, ultimately leading to sustainable development in education sandbox contexts.

Keywords: Teacher Competencies, Innovative Learning Management, Advisory Teams, Education Sandbox Schools, Schools under Local Administrative Organizations, Local Administrative Organizations in the Five Southern Border Provinces of Thailand

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวจากการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในบริบทของประเทศไทย การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา 4.0 และการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนนำร่องสามารถออกแบบและพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับชุมชนและมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ท้องถิ่นร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดสำคัญ ทั้งภาระงานที่สูง ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากร การขาดความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม ตลอดจนการขาดระบบสนับสนุนทางวิชาชีพที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มศักยภาพ

รูปแบบการพัฒนาครูในลักษณะเดิมที่เน้นการอบรมเชิงทฤษฎีจากส่วนกลางไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาหน้างานได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติในชั้นเรียน ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู (ชวลิต ชูกำแพง, 2565) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงาน PLC เพียงลำพังยังไม่เพียงพอ หากขาดกลไกสนับสนุนที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุนี้ “ทีมที่ปรึกษา (Advisory Teams)” จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกสนับสนุนเชิงระบบ โดย

ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและโค้ชทางวิชาการในการช่วยวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติ ส่งเสริมการสะท้อนคิด และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564) และในบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความหลากหลายของผู้เรียนทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม บริบททางสังคมและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และความต่อเนื่องของการพัฒนาอันเนื่องมาจากสภาพพื้นที่ ทำให้ครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนที่มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแม้จะมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ แต่ยังขาดกลไกสนับสนุนทาง ทางวิชาการเชิงลึกที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ นอกจากนี้ทีมที่ปรึกษายังมีบทบาทในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างครู ผู้บริหาร และเครือข่ายทางวิชาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การมีทีม ที่ปรึกษาที่เข้าใจบริบทท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมพลังครูให้สามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพื้นที่

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแนวทางและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาด้วยการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของครูเพื่อกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน (SWOT)

การวิจัยขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษา

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเทศบาลตำบลปริก จำนวน 30 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

วิธีดำเนินการ มีดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมในการพัฒนาทีมที่ปรึกษาสำหรับครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับพี่เลี้ยง (Mentoring) แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทีมที่ปรึกษาสำหรับครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. นำข้อมูลที่ได้สร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อนในการยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับพี่เลี้ยง (Mentoring) แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู นำมาจัดวิเคราะห์เนื้อหาเข้าหมวดหมู่ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทีมที่ปรึกษาสำหรับครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามกรอบประเด็นตั้งต้นที่กำหนด

1.3 เสนอร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

1.4 ปรับปรุงร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

1.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 30 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ถอดเทปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. อ่านทบทวนข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม
3. จัดหมวดหมู่ข้อมูลและกำหนดประเด็นสำคัญ (Coding) ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
4. สังเคราะห์และตีความข้อมูลเพื่อสรุปเป็นประเด็นเชิงเนื้อหาและนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพและความต้องการของครูในพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาด้วยวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของครูเพื่อกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน (SWOT) ปรากฏผลดังนี้

1. การศึกษาสภาพและความต้องการของครูในพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาเพื่อนำมากำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ พบว่าสามารถสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ได้อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การออกแบบแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมยิ่งขึ้น รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจภายในของครูในการเปลี่ยนแปลงการสอน - การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน - ครูที่เข้าใจเรื่องนวัตกรรมช่วยขยายผลให้กับเพื่อนร่วมงาน - ในโรงเรียนมีรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	- ภาระงานของครูนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป - ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ - ขาดการอบรมและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง - ทรัพยากรมีจำนวนจำกัดไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน - ความเหลื่อมล้ำทางด้านความรู้และทักษะภายในทีมของครู
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
- มีแนวโน้มการสนับสนุนความรู้จากภาครัฐและนโยบายด้านการศึกษา - สามารถจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ - การสร้างระบบโค้ชชิ่งโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอกโรงเรียน	- ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรพื้นฐาน - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง - ความไม่พร้อมของเทคโนโลยีพื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็น - บริบทของโรงเรียนและผู้เรียนที่มีความหลากหลาย - ข้อจำกัดด้านเวลาและระบบการติดตามที่ไม่ชัดเจน

- การสร้างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- มีรูปแบบการพัฒนาครูแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากตารางที่ 1 การวิเคราะจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงและต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูหลายคนตระหนักว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าครูในโรงเรียนนำร่องมีจุดแข็งที่สำคัญหลายประการที่สามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม

จุดอ่อน (Weaknesses) พบจุดอ่อนหลายประการ ได้แก่ ภาระงานของครูที่มากเกินไป ซึ่งเบียดบังเวลาในการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม ครูจำนวนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการออกแบบและใช้นวัตกรรมการสอน อีกทั้งการอบรมที่มีอยู่มักเน้นเนื้อหาทางทฤษฎีมากเกินไป และขาดกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ โรงเรียนหลายแห่งยังขาดทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์การสอน เทคโนโลยี และระบบอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพ

โอกาส (Opportunities) มีหลายประการที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาครู ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ และการสร้างระบบที่ปรึกษา หรือโค้ชชิ่งโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทางในการพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาเป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนได้ จากการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูผ่านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีโอกาสสำคัญหลายประการที่สามารถใช้เป็นช่องทางในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threats) มีหลายประการที่ต้องเผชิญ ได้แก่ การขาดงบประมาณสนับสนุน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ การขาดความต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนา และความแตกต่างของบริบทผู้เรียนในแต่ละโรงเรียนที่ทำให้ไม่สามารถใช้นวัตกรรมเดียวกันได้อย่างทั่วถึง รวมถึงระบบเทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ต ที่ยังไม่เอื้ออำนวยในบางพื้นที่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีม พบว่าแม้จะมีจุดแข็งและโอกาสมากมาย แต่ก็ยังมี อุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมในโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

2. สร้างกลยุทธ์ขับเคลื่อน (SWOT) กลยุทธ์หลักในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ Tow Matrix เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

	จุดแข็ง (Strength)	โอกาส (Weakness)
โอกาส (Opportunities)	1. จัดตั้งและพัฒนา “ทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน” โดยใช้ครูแกนนำที่มีเจตคติที่ดีและเข้าใจในการใช้นวัตกรรมมาเป็นผู้นำในกระบวนการ PLC และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูในโรงเรียน 2. บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการฝึกอบรมครู โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. ใช้เวที PLC เป็นกลไกในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน โดยทีมที่ปรึกษาช่วยอำนวยความสะดวกและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ	1. ออกแบบรูปแบบการพัฒนาที่ยืดหยุ่นเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้แม้มีเวลาจำกัด 2. พัฒนาคู่มือแนวทางการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมที่ง่ายต่อการนำไปใช้งาน 3. จัดให้มีการศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
อุปสรรค (Threats)	1. ให้ทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยงครูกับฝ่ายบริหารเพื่อผลักดันนโยบาย จัดสรรเวลา งบประมาณ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม 2. ผลักดันการใช้ทรัพยากรร่วมกันในรูปแบบศูนย์นวัตกรรมร่วมภายในโรงเรียนหรือเครือข่าย	1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับทีมที่ปรึกษาเพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ของครูตามบริบทและศักยภาพส่วนบุคคล 2. ส่งเสริมการใช้ “นวัตกรรมต้นทุนต่ำ”ที่ครูสามารถทำได้เอง 3. จัดเวทีภายในโรงเรียน เน้นการให้กำลังใจ สะท้อนปัญหา และปรับนวัตกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ 4. ติดตามผลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบประเมินจากทีมที่ปรึกษา

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ Tow Matrix เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ใช้จุดแข็งของครูและโครงสร้างภายในเพื่อคว้าโอกาสจากนโยบายและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1.1 จัดตั้งและพัฒนา “ทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน” โดยใช้ครูแกนนำที่มี เจตคติดีและเข้าใจการใช้นวัตกรรมมาเป็นผู้นำในกระบวนการ PLC และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูในโรงเรียน

1.2 บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการฝึกอบรมครู โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น ด้าน AI การผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุคสมัย

1.3 ใช้เวที PLC เป็นกลไกกลางในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน โดยทีมที่ปรึกษาช่วย อำนวยการและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมแบบใช้จริง

2. กลยุทธ์แก้ไขจุดอ่อน (WO Strategy) ใช้โอกาสที่มีอยู่เพื่อเสริมจุดอ่อนของครูในด้านความรู้ทักษะ และเวลา

2.1 ออกแบบรูปแบบการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้ได้แม้มี เวลาจำกัด โดยทีมที่ปรึกษาช่วยสรุปและแนะนำเนื้อหาที่เหมาะสม

2.2 พัฒนาชุดคู่มือแนวทางการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมที่ง่ายต่อการนำไปใช้ โดยมีทีมที่ปรึกษาช่วยอธิบายบริบทให้เข้าใจง่าย พร้อมตัวอย่างที่ปรับให้เหมาะกับโรงเรียนขนาดเล็กหรือทรัพยากรจำกัด

2.3 จัดให้มีการศึกษาดูงาน (onsite/online) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเครือข่าย โดยทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่คัดเลือกเนื้อหาและประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปขยายผล

3. กลยุทธ์ป้องกันความเสี่ยง (ST Strategy) ใช้จุดแข็งของครูและโรงเรียนเพื่อลดผลกระทบจากข้อจำกัดภายนอก

3.1 ให้ทีมที่ปรึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร เพื่อผลักดันนโยบาย จัดสรรเวลา งบประมาณ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อเอื้อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม

3.2 ผลักดันการใช้ทรัพยากรร่วมในรูปแบบ “ศูนย์นวัตกรรมร่วมภายในโรงเรียนหรือเครือข่าย” เพื่อให้โรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีพื้นฐานได้

4. กลยุทธ์ลดอุปสรรค (WT Strategy) ลดจุดอ่อนที่สำคัญที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบจากข้อจำกัดภายนอก

4.1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับทีมที่ปรึกษา เพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ของครูตามบริบทและศักยภาพส่วนบุคคล

4.2 ส่งเสริมการใช้ “นวัตกรรมต้นทุนต่ำ” ที่ครูสามารถทำได้เอง เป็นนวัตกรรมที่ใช้ทรัพยากรน้อย ประหยัดงบประมาณ และสามารถพัฒนาได้จากสื่อหรือเทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียนหรือแหล่งเปิด เช่น สื่อดิจิทัลจากแหล่งเปิด (OER) โดยทีมที่ปรึกษารวบรวมและปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มสาระและระดับชั้น

4.3 จัดเวทีภายในโรงเรียน โดยเน้นการให้กำลังใจ การสะท้อนปัญหา และการปรับนวัตกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนในพื้นที่ชายแดนใต้

4.4 ติดตามผลอย่างใกล้ชิดด้วยระบบประเมินจากทีมที่ปรึกษา พร้อมการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้ครูปรับปรุงนวัตกรรมต่อเนื่อง

สรุปแนวทางการดำเนินการ กลยุทธ์ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อนำทีมที่ปรึกษามาเป็น “พลังเสริม” ในการลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง ปรับตัวเข้ากับโอกาส และลดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอก ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพและความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษา แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาครูในบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีลักษณะเป็น “ระบบที่มีทั้งศักยภาพและข้อจำกัดควบคู่กัน” ซึ่งสามารถอธิบายผ่านกรอบการวิเคราะห์ SWOT ได้อย่างชัดเจน โดยลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการพัฒนาครูที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของครูมักอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง (จรัล น่วมมะโน, 2562; ณัฐวุฒิ ใจแน่น, 2563) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการออกแบบระบบพัฒนาที่ตอบโจทย์บริบทจริงของโรงเรียน

ประเด็นแรก ด้านจุดแข็ง (Strengths) พบว่า ครูมีแรงจูงใจภายในสูงและมีความตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบกับการสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ส่งผลให้โรงเรียนมีฐานทุนทางสังคม (social capital) ที่เอื้อต่อการพัฒนาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิศ ไชยคิรินทร์ (2562) และ วันเพ็ญ วงษ์จันทร์ (2567) ที่พบว่าการพัฒนาครูผ่าน PLC ช่วยยกระดับความรู้และความสามารถของครูอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับ Morrow (2010) และ Voelkel (2011) ที่ชี้ว่า PLC เป็นกลไกสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ร่วมและประสิทธิภาพร่วมของครู นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจ การสื่อสาร และเป้าหมายร่วม (ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, 2563) ทั้งนี้ จุดแข็งดังกล่าวจึงสะท้อนถึง “ความพร้อมเชิงวัฒนธรรมองค์กร” ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม ในด้านจุดอ่อน (Weaknesses) พบว่า ภาระงานที่มากเกินไปของครูเป็นอุปสรรคสำคัญที่ลดโอกาสในการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม อีกทั้งครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะเชิงลึกในการออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพที่ยังเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการนิเทศที่พบว่าครูต้องการรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติและการลงมือทำจริง (นพพรพรรณ ญาณโกมุท, 2558; นัยนา ฉายวงค์, 2560) ประเด็นนี้สะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบพัฒนาครู และสนับสนุนแนวคิดที่ว่าการพัฒนาครูควรเน้น “learning by doing” ควบคู่กับกระบวนการโค้ชชิ่ง ซึ่งได้รับการยืนยันจากงานของพระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ (2564) และ Dolev (2012) ที่พบว่าการโค้ชชิ่งสามารถพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของโอกาส (Opportunities) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น นโยบายภาครัฐ เทคโนโลยีดิจิทัล และการสนับสนุนจากเครือข่ายวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของทรงนคร การนา (2566) และ เอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูในพื้นที่นวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือและเครือข่ายในการขับเคลื่อน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2018) ที่เน้นว่าองค์กรการศึกษาที่เป็นนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม การสนับสนุนเชิงระบบ และการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยี เช่น AI และแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาครูในระดับสากล

ในขณะเดียวกัน อุปสรรค (Threats) ที่พบ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ และความไม่พร้อมของเทคโนโลยีพื้นฐาน รวมถึงความหลากหลายของบริบทผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร นันต๊ะ (2566) ที่ชี้ว่าการพัฒนานวัตกรรมในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยนำเข้าและบริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมต้องยึดหลัก “contextualization” และไม่สามารถใช้รูปแบบสำเร็จรูปได้ในทุกบริบท

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix ยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่าน “ทีมที่ปรึกษา (Advisory Team)” ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญ ในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ การสนับสนุนเชิงวิชาการ และการสะท้อนผลการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ที่เน้นการใช้จุดแข็งภายในองค์กรร่วมกับโอกาสจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการนิเทศแบบพี่เลี้ยงและโค้ชชิ่ง (วัชรพงษ์ วันดี, 2566; ธรรฒน์ศฤณ อินทนาม, 2565) ที่พบว่าการมีระบบพี่เลี้ยงช่วยให้ครูพัฒนาสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง

ในขณะเดียวกัน กลยุทธ์แก้ไขจุดอ่อน (WO Strategy) และกลยุทธ์ลดอุปสรรค (WT Strategy) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบระบบพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น เน้นการพัฒนารายบุคคล และส่งเสริมนวัตกรรมต้นทุนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารของนวชล สมบูรณ์สิน (2564) ที่เน้นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาจนถึงการประเมินผล รวมถึงแนวคิดการพัฒนาที่เน้นความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งปัจจัยภายใน (แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม) และปัจจัยภายนอก (นโยบาย เทคโนโลยี เครือข่าย) โดยมี “ทีมที่ปรึกษา” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในบริบทเฉพาะของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐานและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สุนทรี วรรณไพเราะ และสมพงศ์ พละไชย, 2566)

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษา สามารถอธิบายได้ผ่านการวิเคราะห์ SWOT โดยในด้านสภาพปัจจุบัน ครูมีจุดแข็งสำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างไรก็ตามยังพบจุดอ่อน ได้แก่ ภาระงานที่สูง การขาดเวลาในการพัฒนาตนเอง ความเหลื่อมล้ำด้านทักษะดิจิทัล และข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

ในด้านสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า มีโอกาสจากนโยบายภาครัฐและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงโอกาสในการพัฒนาระบบโค้ชชิ่งจากผู้เชี่ยวชาญ ขณะที่อุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดระบบติดตามผลที่ชัดเจน และการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ จากผลการวิเคราะห์

ดังกล่าว ได้นำไปสู่การกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยสามารถสรุปได้ 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์ด้านระบบสนับสนุน โดยการจัดตั้งทีมที่ปรึกษานวัตกรรมระดับโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) กลยุทธ์ด้านการพัฒนา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการลงมือทำจริง ควบคู่กับการบูรณาการเทคโนโลยี และการพัฒนาคู่มือที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และ 3) กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ โดยการปรับลดภาระงาน จัดสรรเวลาให้เหมาะสม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมต้นทุนต่ำ โดยองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ การเสนอ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านทีมที่ปรึกษาในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ซึ่งบูรณาการกลไกทีมที่ปรึกษาเข้ากับกระบวนการ PLC และการโค้ชชิ่งอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ (context-based development) และข้อจำกัดด้านทรัพยากรของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยรูปแบบดังกล่าวมีลักษณะเด่นคือ การใช้ “ทีมที่ปรึกษา” เป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงนโยบาย การพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ช่วยเสริมพลังครู ลดข้อจำกัด และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในบริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1.1 ควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเพิ่มกลไกหรือหน่วยงานด้านวัตกรรมและการเรียนรู้เชิงพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมมีความชัดเจนและต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานระดับนโยบายควรสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐานด้าเทคโนโลยี รวมถึงพัฒนาระบบโค้ชชิ่งและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรม เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 สถานศึกษาควรนำ “ทีมที่ปรึกษา” มาใช้เป็นกลไกในการพัฒนาครู โดยบูรณาการร่วมกับกระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างนวัตกรรมในบริบทจริง

2.2 ควรออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่ยืดหยุ่น เน้นการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) และการโค้ชชิ่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของครู

2.3 ควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมต้นทุนต่ำและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบท รวมทั้งจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบ “ทีมที่ปรึกษาเชิงดิจิทัล” เช่น ระบบ AI Coaching หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล

3.2 ควรขยายการศึกษาวิจัยไปยังโรงเรียนในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในเมือง หรือพื้นที่ห่างไกล เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในแต่ละบริบท

เอกสารอ้างอิง

จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชวลิต ชูกำแพง. (2565). ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: เอ็มดี ออล กราฟิก.

ณัฐวุฒิ ใจแน่น. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทรงนคร การนา. (2566). การพัฒนานวัตกรรมและยกระดับนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและคุณภาพการเรียนรู้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสงขลา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

ธรรฒน์ศฤณ อินทนาม. (2565). การพัฒนากระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างและใช้สื่อดิจิทัลสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี, และสิริพร ปาณาวงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 5(9), 25–40.

นัยนา ฉายวงค์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นวชล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ. (2564). การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรพงษ์ วันดี. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(1), 459–473.

วิเชียร นันต๊ะ. (2566). รูปแบบการบริหารนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วันเพ็ญ วงษ์จันทร์. (2567). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนนารีนุกูล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 6(1), 399–413.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุนทรี วรรณไพเราะ, สมพงศ์ พละไชย. (2566). การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 3(6), 367–384.

อธิศ ไชยคิรินทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกรินทร์ สังข์ทอง, และคณะ. (2567). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. รายงานวิจัย.

OECD. (2018). The future of education and skills: Education 2030. OECD Publishing.