แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

นางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Guidelines for Enhancing of Innovative Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani

Amnat Charoen

Miss. PORNTHIP OATTHIVECH

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ชื่อและนามสกุล นางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาจารี คูวัธนไพศาล)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
ผู้ศึกษา นางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช รหัสนักศึกษา 2642301176
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 3) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา และ 4) แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาและสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ 4) แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะการแก้ปัญหา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสื่อสารด้านนวัตกรรม มีการเสริมแรงเชิงบวก และมีพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (3) สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จัดทำแผน โครงการ และกิจกรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร และ (4) สถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานและกำหนดโครงสร้างการสื่อสารที่ชัดเจน

คำสำคัญ แนวทางการเสริมสร้าง องค์กรนวัตกรรม มัธยมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Enhancing of Innovative Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen”

Author: “Miss. PORNTHIP OATTHIVECH”; ID: “2642301176”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Assistant Professor Dr. Sopana Sudsomboon; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the current state of being an innovative organizat of schools; 2) the desired state of being an innovative organization of schools; 3) the needs for enhancing scho to become innovative organizations; and 4) guidelines for enhancing schools to become innovative organizatic under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen.

The sample consists of 335 school administrator and teachers in pioneering educational innovation schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen during the 2023 academic year, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The key informants were six experts. The employed research instrument was a dual-response questionnaire using a 5-point Likert scale on the current and desired states of being an innovative organization, with reliability coefficients of .96 and .97, respectively, and a semi-structured interview on guidelines for enhancing schools to become innovative organizations. The data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, $PNI_{modified}$, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall current state of being an innovative organization of schools was rated at the high level; 2) the overall desired state of being an innovative organization of schools was rated at the highest level; 3) the three needs for enhancing schools to become innovative organizations were as follows: the innovative leadership of school administrators, an innovative culture and atmosphere, and an innovative vision and strategies; and 4) the guidelines for enhancing schools to become innovative organizations were as follows: (1) school administrators should develop their problem-solving skills, become lifelong learners, stay aware of changes, and apply new methods in school administration; (2) schools should encourage personnel to participate in creating new ideas, promote innovation-related communication, provide positive reinforcement, and create learning spaces; (3) schools should have an innovative vision, develop plans, projects, and activities that involve the participation of staff; and (4) schools should apply the principles of good governance in management and establish a clear communication structures.

Keywords : Guidelines for enhancing, Innovative organization, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภนา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งอาจารย์ ดร. อาจารี คูวัธนไพศาล ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระและได้กรุณาชี้แนะทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประชุม ผงผ่าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์นโยบายและแผนงานขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดอุบลราชธานี นายเอกลักษณ์ พลศักดิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ นายเสรี ตุ้มอ่อน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ดร.องอาจ จูมสีมา ผู้อำนวยการโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราชนายวิศิษย์ ใชญัน ผู้อำนวยการโรงเรียนขุมคำวิทยาคาร และ ดร. สุวิมล ไวยารัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณ นายจิรายุทธ อักษรพิมพ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมพิทยาคม นายสุรศักดิ์ สถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก และ ดร.อังคณา นาสารี รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการอุบลราชธานี ที่ให้ความกรุณาในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ดีตลอดมาจากครอบครัวหากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์

นางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 4
กรอบแนวคิดการวิจัย 4
ขอบเขตการศึกษา 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่ได้รับ 8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม 10
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา 15
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม 21
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น 43
บริบทของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ 48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 56
การเก็บรวบรวมข้อมูล 58
การวิเคราะห์ข้อมูล 58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 62

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 64
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 73
ตอนที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 81
ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 90
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 95
สรุปการวิจัย 95
อภิปรายผล 103
ข้อเสนอแนะ 110
บรรณานุกรม 112
ภาคผนวก 118
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย และหนังสือขออนุเคราะห์ต่างๆ 119
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 130
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 139
ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 148
จ การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ 154
ฉ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ 161
ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ 166
ประวัติผู้ศึกษา 170

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม 31
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56
ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 63
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม 65
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 66
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 67
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน 68
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 69
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 70
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 71
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม 73
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 74
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 75
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน 76
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 77
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 78
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 79
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวม 81
ตารางที่ 4.19 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 82
ตารางที่ 4.20 ลำดับของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 83
ตารางที่ 4.21 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน 84
ตารางที่ 4.22 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 85
ตารางที่ 4.23 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 86
ตารางที่ 4.24 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 87
ตารางที่ 4.25 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ 89

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่ต้องการให้คนไทยมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นและยกระดับเป็นประเทศที่มีรายได้สูง มีความสามารถในการแข่งขัน โดยการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) บนพื้นฐานของการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม ที่ผสมผสานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งยุทธศาสตร์นี้ ได้ระบุเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสนับสนุนให้เกิดระบบนิเวศในการร่วมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม นอกจากนี้ยังระบุเกี่ยวกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาในทุกมิติด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561), 2561) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการนำพาประเทศไปสู่วัตถุประสงค์หลักเกี่ยวกับ “ทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพ” ที่กล่าวถึงผู้เรียนที่จบการศึกษาจากระบบการศึกษาว่ายังขาดทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่ให้ความสำคัญกับการผลิตและการพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ผลิตผู้เรียนที่มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

องค์กรนวัตกรรม (Innovation Organization: IO) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่สิ่งใหม่โดยใช้นวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มศักยภาพหรือความแตกต่างที่สามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (มรกต จันทร์-กระพ้อ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข, 2562) จากการศึกษาแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของการองค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักและ 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย (1) การกำหนดโครงสร้างขององค์การ (2) จัดตั้งคณะทำงานร่วมกันตามโครงการต่างๆ (3) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ (4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การ และ 2) การมุ่งเน้นการ

ดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) มีการมุ่งพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นนักนวัตกรรม (2) การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (3) การจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และ (4) การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม นอกจากนี้ยังได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมในบริบทของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง การปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม การสร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ การรักการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และการจูงใจให้รางวัลบุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม (จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และ สิรินธร สินจินดาวงศ์, 2563) และในขณะที่ ธัญวรัตม์ สิงห์จู และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2563) ได้พัฒนา ตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมซึ่งพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ลักษณะของโรงเรียนนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) นโยบายโรงเรียนด้านนวัตกรรม (2) หลักสูตรเชิงนวัตกรรม (3) การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู (4) ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู และ (5) ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน และ 2) ตัวบ่งชี้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของนักเรียน (2) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครู (3) การสร้างเครือข่ายชุมชน และ (4) ภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้นมีปัจจัยหลายปัจจัยที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ในระดับพื้นที่ เน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับศักยภาพของตนเองโดยคำนึงถึงบริบทพื้นที่และความต้องการของประเทศ โดยมีการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในระยะแรกครอบคลุม 8 จังหวัด ได้แก่ ศรีสะเกษ เชียงใหม่ ระยอง กาญจนบุรี นราธิวาส ปัตตานี ยะลา และสตูล และในปี 2566 ได้จัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพิ่มเติมอีก 11 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สุโขทัย แม่ฮ่องสอน สระแก้ว กระบี่ ตราด จันทบุรี ภูเก็ต สงขลา สุราษฎร์-ธานี และอุบลราชธานี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าร่วมโดยความสมัครใจเพื่อเป็นโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ปรากฏว่ามีโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วมจำนวน 45 โรงเรียน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี, 2566) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทุกภาคส่วนร่วมกันพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ โดยมีพันธกิจสำคัญคือการพัฒนาการจัดการศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ การมีข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการขับเคลื่อน

คุณภาพการศึกษา โดยในปีการศึกษา 2565 ได้ดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพเพื่อส่งเสริมโรงเรียนนำร่องด้วยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (i-Classroom) ขับเคลื่อนในเขตพื้นพี่เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบปัญหา ความเสถียรของระบบ MOE Safety Platform ครูขาดความรู้ และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน ด้วยข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวจึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของผู้เรียนดังเห็นได้จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ลดลงเช่นเดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2565) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมโดยได้ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองในปีการศึกษา 2563-2565 พบว่า ในปีการศึกษา 2563 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีร้อยละ 50 อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ร้อยละ33.3 อยู่ในระดับดีเลิศและร้อยละ16.7 อยู่ในระดับดี และในปีการศึกษา 2564-2565 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี พบว่ามีระดับเท่ากันทั้งสองปีการศึกษาคือ ร้อยละ 50 อยู่ในระดับยอดเยี่ยมและร้อยละ50 อยู่ในระดับดีเลิศตามลำดับ และในส่วนของการสร้างนวัตกรรม ในปีการศึกษา 2563 จากการสำรวจพบว่า ในระดับยอดเยี่ยม และระดับ ดีเลิศ มีค่าเท่ากันคือ ร้อยละ 33.3 เช่นเดียวกันกับระดับดีและระดับปานกลาง มีค่าเท่ากันคือร้อยละ 16.7 ในปีการศึกษา 2564 ในการสร้างนวัตกรรม พบว่าในระดับยอดเยี่ยม ระดับดีเลิศ และระดับดี มีค่าเท่ากันคือร้อยละ 33.3 และในปีการศึกษา2565 ผลการสำรวจการสร้างนวัตกรรมมีค่าเท่ากับปีการศึกษา 2564 คือ ระดับยอดเยี่ยม ระดับดีเลิศ และระดับดี มีค่าเท่ากันคือร้อยละ 33.3 เมื่อพิจารณาจากการดำเนินงานของโรงเรียนที่เข้าร่วมพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาในระยะแรกพบว่ามีอุปสรรคในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญได้แก่ 1) ปัจจัยภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ขาดงบประมาณ (2) ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน (3) บุคลากรขาดการการส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางาน (4) การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรยังไม่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของผู้เรียน (5) บุคลากรขาดทักษะด้านการใช้และการเข้าถึงความความรู้ด้านเทคโนโลยี (6) บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ ไม่มีทิศทางการทำงานและเป้าหมายร่วมกัน (7) ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน และ (8) ครูมีภาวะงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น และ 2) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ผู้ปกครองขาดความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาและย้ายถิ่นฐานบ่อย (2) นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลไม่สอดคล้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียน

และ (3) ขาดความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายเนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความรู้ในการนำนโยบาย แนวทางการดำเนินการสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากข้อมูลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรนวัตกรรมในฐานะที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2.2 เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

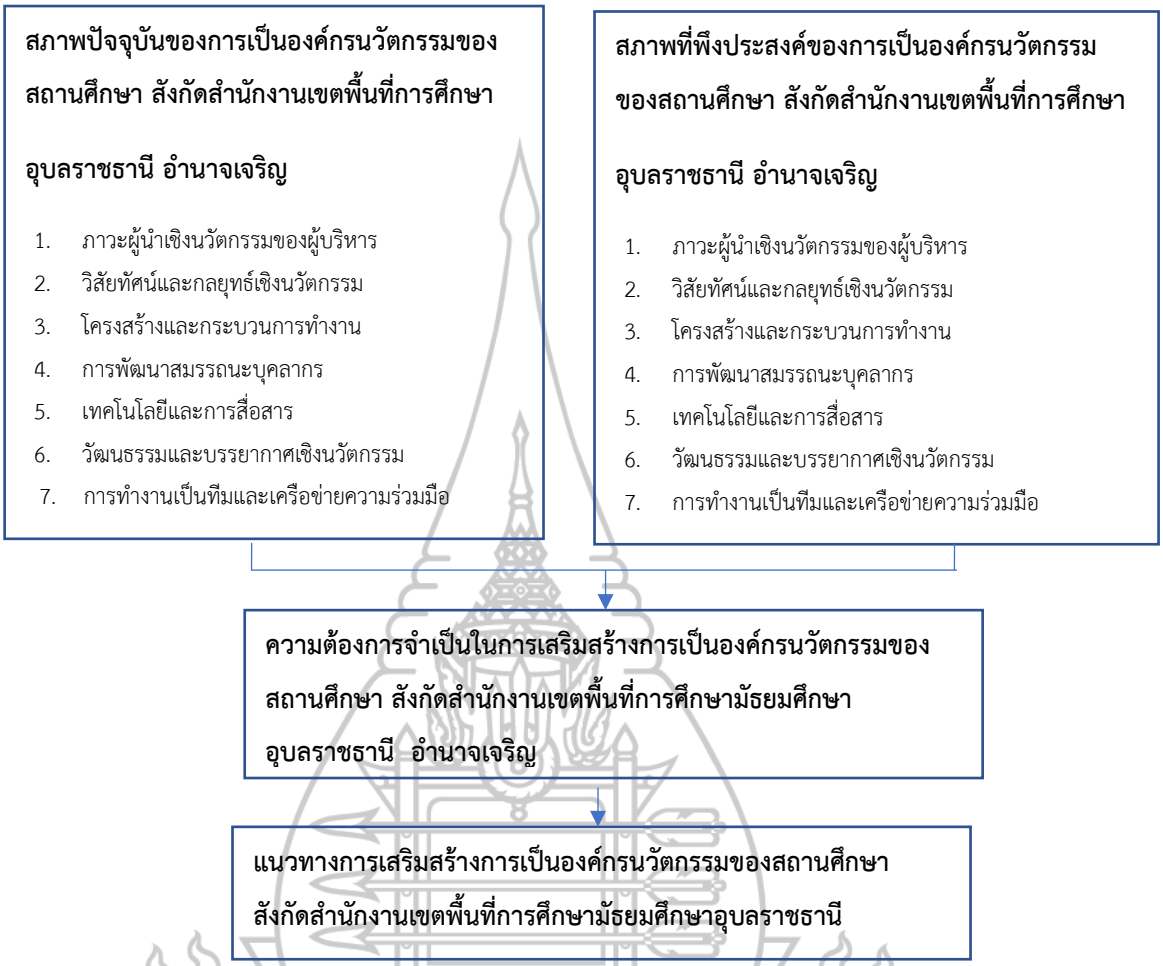
2.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการศึกษาและสังเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้ ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564); ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564); ธันยากร ศรีสุข และ สรัญณี อุเส็นยาง (2565); ปานชนก ด้วงอุดม (2562); พระทอง บุตรดี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564); วัฒนชัย ศิริญาณ (2560); สุริศา ริมคีรี (2562); อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560); Boonkua et al., (2019); Chen et al., (2010); Sung and Kim (2021) ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 4) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 7) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

4.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

4.1.2 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

4.1.3 โครงสร้างและกระบวนการทำงาน

4.1.4 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

4.1.5 เทคโนโลยีและการสื่อสาร

4.1.6 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

4.1.7 การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ

4.2 ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 45 โรงเรียน รวมจำนวนผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 2,477 คน

4.2.2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1 คน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1คน ผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 45 แห่ง

4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนมีนาคม – สิงหาคม 2567

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 องค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกระบวนการคิด การบริหารจัดการ วิธีการดำเนินงาน ลักษณะของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อสถานศึกษา เข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรม กล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครู มีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.1.3 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาต้องการมุ่งเน้น มีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามเป้าหมายได้ประสบความสำเร็จ

5.1.4 โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งงานเป็นฝ่าย ตามสายงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน

5.1.5 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเน้นทักษะการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อสร้างประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม

5.1.6 เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างครูทุกฝ่ายโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเครือข่ายและสื่อสารหลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรม

5.1.7 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดพื้นที่ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชม และให้รางวัลครูที่มีผลงานดีเด่น มีการจูงใจครูในการคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกปลอดภัย ยอมรับความเสี่ยงหรือความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาด สร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

5.1.8 การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครู บุคลากรทางศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา มีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีความเข้าใจและไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน เสริมสร้างให้มีความเชื่อมโยงในการทำงานของทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ

5.2 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่ในปัจจุบันของแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

5.3 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ คาดการณ์และต้องการให้มีในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

5.4 ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหา และหากปัญหานี้ได้รับการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาจะเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

5.5 สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญที่ได้รับการประกาศเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี 2566

5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

5.7 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานีและสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญนำผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดให้มีความพร้อมในการเป็นองค์กรนวัตกรรมตามนโยบายที่กำหนด

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นทีการศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญโดยเฉพาะสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

6.3 ครูในสถานศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลเพื่อให้ความร่วมมือในการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
    1.1 ความหมายของนวัตกรรม
    1.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
    1.3 ประเภทของนวัตกรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา
    2.1 ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษา
    2.2 ความสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษา
    2.3 ประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษา
    2.4 องค์ประกอบของนวัตกรรมทางการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม
    3.1 ความหมายขององค์กรนวัตกรรม
    3.2 ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม
    3.3 องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม
    3.4 แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
        3.4.1 ความหมายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
        3.4.2 วัตถุประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
        3.4.3 หลักสูตรสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
        3.4.3 สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น
    4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
    4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
    4.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
    4.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

5. บริบทของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

5.1 ข้อมูลพื้นฐาน

5.2 การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

1.1 ความหมายของนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ ดังต่อไปนี้

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2563, น. 9) ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ “ความคิดใหม่ๆ (New Ideas) นำไปทำให้เป็นรูปธรรม (Implementing) และสร้างมูลค่าให้แก่องค์กรได้ (Create Value)

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563 น. 1907) กล่าวว่านวัตกรรม คือ การสร้างหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ แนวคิด วิธีการ ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ และอุปกรณ์ใหม่ๆ ในองค์กร โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2564, น. 7) ให้ความหมายของนวัตกรรม คือ การคิดสร้างสรรค์กระบวนการใช้ความรู้ และประสบการณ์ ทำให้เกิดสิ่งใหม่ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ ทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 44) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นกระบวนการคิด สร้างสรรค์ที่ใช้องค์ความรู้ใช้พัฒนาต่อยอดสิ่งเดิมที่มีหรือริเริ่มสิ่งใหม่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

นันทวัน แก้วปาน (2563, น. 19) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นการนำความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้พัฒนากระบวนการทำงาน และการบริการขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันยิ่งขึ้น

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 19) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและการคิดสร้างสรรค์เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ในลักษณะของกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือการบริการ ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจและสังคมขององค์กร

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562 น. 53) ให้ความหมายของนวัตกรรม (innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเดิมทีมีอยู่โดยการคิด ประดิษฐ์สิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ

สมบัติ นามบุรี (2562, น. 124) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด หรือกระบวนการที่คิดขึ้นมาใหม่หรือดัดแปลงของที่มีอยู่เดิม เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

สุรเดช จองวรรณศิริ. (2562, น. 36) ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำความรู้ใหม่ หรือการค้นพบใหม่มาปรับใช้เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการขึ้นมาเป็นครั้งแรกเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 26) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิดใหม่ที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบใหม่ของผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำ หรือการบริการ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิดใหม่ที่เกิดจากการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาของเก่าให้ดีกว่าเดิม ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือการให้บริการ ทำให้การเกิดการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และเกิดประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ ดังต่อไปนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมว่า นวัตกรรมส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชนซึ่งอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 11) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญ คือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน โดยการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัฒน์ สิ่งเสริมการเกิดภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นเครื่องมือ หรือ วิธีการในการพัฒนาองค์กรให้มีผลการประกอบการสูง ปรับตัวเข้ากับสภาวะการปัจจุบันได้ดี และองค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

สมบัติ นามบุรี (2562, น. 128) กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมต่อองค์กรไว้ 2 ประเด็น ได้แก่ นวัตกรรมทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการรูปแบบใหม่ๆ และนวัตกรรมส่งเสริมความอยู่รอดของธุรกิจที่พึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่รอดได้ในสภาวะปัจจุบันที่ทรัพยากรธรรมชาติขาดแคลนและมีราคาสูง

สุรเดช จองวรรณศิริ. (2562, น. 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพการทำงานในองค์กรที่มีแนวโน้มการเจริญเติบโต และความมั่นคงสูง ทำให้ผู้รับบริการมีความมั่นใจในองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม คือ เครื่องมือหรือวิธีการที่ผู้บริหารคิดสร้างสรรค์ ปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ในการพัฒนาองค์กรเข้ากับสภาวการณ์ปัจจุบัน องค์กรเติบโต มั่นคง มีอำนาจการแข่งขัน ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี ผู้รับบริการมั่นใจในองค์กร

1.3 ประเภทของนวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการจัดประเภทของนวัตกรรมไว้ดังนี้

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2563, น. 9) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. ด้านผลิตภัณฑ์ บริการ และการตลาด (product/Service/Market) เป็นนวัตกรรมที่คิดค้นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และการตอบสนองกิจกรรมด้านการตลาด

2. ด้านกระบวนการ หรือปฏิบัติงาน (Process/Operation) เป็นนวัตกรรมที่คิดค้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

3. ด้านสังคม (Social) เป็นนวัตกรรมที่คิดค้นเพื่อแก้ปัญหา หรือช่วยเหลือสังคม หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคมมากกว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร

4. ด้านรูปแบบทางธุรกิจ (Business Model) เป็นนวัตกรรมที่คิดค้นเพื่อปรับปรุงโครงสร้างการทำธุรกิจในรูปแบบของความร่วมมือระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

ดวงกมล วิลาวรรณ และคณะ (2008 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2564, น.13-14) จำแนกประเภทของนวัตกรรมได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental innovation) หรือ นวัตกรรมต่อยอด หรือนวัตกรรมส่วนเพิ่มเป็นนวัตกรรมที่ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป ไม่รุนแรง ใช้เวลาและทรัพยากรในการเปลี่ยนแปลงน้อย สิ่งสำคัญคือนวัตกรรมมีการปรับปรุงแบบต่อเนื่อง

2. นวัตกรรมเปลี่ยนแปลงฉับพลัน (Radical innovation) หรือ นวัตกรรมสิ่งใหม่ เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิมและสร้างกระแสใหม่ขึ้นมาอย่างฉับพลัน

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น.14) ได้สรุปประเภทของนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ไว้ 2 ประเภทดังนี้

1. ระดับความใหม่ขององค์ประกอบ (Component) หรือระบบ (System) จำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมที่ค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) 2) นวัตกรรมลำดับขั้น (Modular Innovation) 3) นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ (Architectural Innovation) และ 4) นวัตกรรมปฏิรูป (Radical Innovation)

2. องค์ประกอบขององค์กร จำแนกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมสินค้า (Product Innovation) 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) 3) นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) 4) นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) 5) นวัตกรรมการผลิต (Production Innovation) 6) นวัตกรรมการตลาดและการพาณิชย์ (Marketing/Commercial Innovation) และ 7) นวัตกรรมด้านงานบริการ (Service Innovation)

นันทวัน แก้วปาน (2563, น. 26) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงหรือลดขั้นตอนในการบริการทำให้เกิดการบริการแบบใหม่ที่สะดวก รวดเร็ว และตรงความต้องการของผู้รับบริการ

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงหรือคิดค้นกระบวนการใหม่ๆทำให้การบริการเกิดความสะดวกและรวดเร็ว

3. นวัตกรรมการบริหารจัดการ (Management Innovation) เป็นการนำระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการองค์กรทำให้ระบบการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการใช้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 33) กล่าวว่า นวัตกรรมจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป

2. นวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง

สมบัติ นามบุรี (2562, น. 128) ได้แบ่ง นวัตกรรมได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Customer Oriented Innovation) เป็นนวัตกรรมที่รองรับและตอนสนองความต้องการใหม่ๆของลูกค้าโดยเฉพาะ เช่น การสั่งซื้อสินค้าผ่านเวปไซต์

2. นวัตกรรมนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ (Product Innovation) เป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์โดยการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น หรือพัฒนาวิธีใช้ให้ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

3. นวัตกรรมสร้างการเปลี่ยนแปลง (Process Innovation) เป็นนวัตกรรมการสร้างสรรค์พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สูงขึ้นได้แก่ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต ลักษณะงาน หน้าที่รับผิดชอบ การส่งมอบ ทำให้เกิดการสร้างสินค้าและการบริการใหม่ๆให้กับตลาด

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น. 37) ได้สรุปประเภทของนวัตกรรมไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ได้แก่ สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์การเรียนการสอน

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ได้แก่ กระบวนการที่ใช้บริการทางวิชาการ และกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และชุมชน

3. นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative innovation) เป็นแนวทาง วิธีการในการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารคิดค้นแบบใหม่เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนองค์กรให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

Oslo (2018, อ้างถึงใน สุรเดช จองวรรณศิริ, 2562, น. 40) ได้กล่าวถึงประเภทของนวัตกรรมไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ การบริการให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม ได้แก่ การปรับปรุงด้านเทคนิค องค์ประกอบ ซอฟต์แวร์ที่ใช้ภายในผลิตภัณฑ์

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการใหม่ ในการพัฒนา ปรับปรุงการส่งมอบผลิตภัณฑ์ หรือการบริการทั้งในด้าน เทคนิค เครื่องมือ อุปกรณ์ซอฟแวร์

3. นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ทางการตลาด ได้แก่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ การจำหน่ายไปจนถึงการบริการ

4. นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) เป็นการปรับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในองค์การ แนวทางการปฏิบัติธุรกิจและการสร้างเครือข่ายกับภายนอกองค์กร

Trott (2017, p. 17) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมการผลิตภัณฑ์ (Product innovation) เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในรูปแบบใหม่ขึ้นมาหรือเป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิม

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เป็นการสร้างสรรค์ พัฒนากระบวนการผลิต

3. นวัตกรรมองค์กร (Organizational innovation) เป็นการสร้างสรรค์การบริหารกิจการรูปแบบใหม่ๆ

4. นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) เป็นการสร้างสรรค์การจัดการคุณภาพโดยรวมนวัตกรรมการผลิต (Production innovation) เป็นการสร้างสรรค์ระบบการผลิต

5. นวัตกรรมการค้า การตลาด (Commercial/Marketing innovation) เป็นการสร้างสรรค์กระบวนการขาย การจัดการทางการเงินรูปแบบใหม่

6. นวัตกรรมการบริการ (Service innovation) เป็นการให้บริการเทคโนโลยีทางการเงินโดยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรมจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เป็นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อให้เกิดการบริการแบบใหม่ ที่สะดวก รวดเร็ว และตรงความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน 2) นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุง หรือ คิดค้นกระบวนการใหม่ เพื่อให้การบริการเกิดความสะดวกและรวดเร็ว ได้แก่กระบวนการทางวิชาการ กระบวนการเรียนรู้ และ 3) นวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นการนำระบบการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ในการจัดการองค์กรทำให้ระบบการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการใช้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้านรวมถึงด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการสร้างทักษะที่จำเป็นแก่ผู้เรียน และการศึกษามีคุณภาพ นวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารการศึกษาไทย

2.1 ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษา

นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการคิดสิ่งใหม่ขึ้นมาหรืออาจดัดแปลงสิ่งเก่าให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยมีผู้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2564, น.9) ให้ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่า เป็นการนำสิ่งใหม่ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และบริการมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประชากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะที่ต้องการของสังคม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 15) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การนำแนวคิด ทฤษฎีมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นในตัวผู้เรียน ให้สนใจเรียน ได้เรียนรู้ตามความสนใจ เกิดเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2565, น. 40) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ที่ถูกนำมาใช้ในสถานศึกษา ในรูปแบบของแนวความคิด วิธีการ กระบวนการ หรือเครื่องมือต่างๆที่ผ่านขั้นตอน การทดลองใช้และทดสอบประสิทธิภาพจนสามารถนำมาใช้จริงและเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาระบบการศึกษา

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 27) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่า เป็นการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้สร้าง หรือพัฒนาสื่อ กระบวนการจัดการ หรืออื่นๆทางการศึกษา ในรูปแบบสร้างขึ้นใหม่ หรือต่อยอดจากสิ่งเดิมในทางการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ สื่อการสอน วิธีการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีมาสร้างสิ่งใหม่ หรือต่อยอดจากสิ่งเดิมในรูปแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และบริการมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ได้เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาผู้เรียนที่มีความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2564, น.9) กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่า เป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพการศึกษา ช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา และ สร้างโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทำให้ประเทศมีอำนาจในการแข่งขันสูง

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญในการจัดการศึกษาเนื่องจากเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันโลกปัจจุบัน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Thompson (2020) กล่าวว่า นวัตกรรมการศึกษามีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมนักเรียนเข้าทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ด้วยการพัฒนาทักษะจำเป็นในการสร้างความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เพื่อเตรียมพร้อมในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการสร้างเครือข่าย การทักษะทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง รวมไปถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารการศึกษา ทำให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะจำเป็นในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา ครูลดบทบาทเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ประเภทนวัตกรรมทางการศึกษา

นักการศึกษาได้จำแนกประเภทนวัตกรรมทางการศึกษา โดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2565, น. 40) จำแนกประเภทนวัตกรรมทางการศึกษา ได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมด้านหลักสูตร (Curriculum) เป็นการนำวิธีการใหม่ใช้พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมของไทยและของโลก ตอบสนองความต้องการรายบุคคลและท้องถิ่น

2. นวัตกรรมด้านวิธีการเรียนการสอน (Instruction) เป็นวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีในพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนแบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา

3. นวัตกรรมด้านสื่อการสอน (Courseware) เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ผลิตสื่อรูปแบบใหม่ 1) ใช้ในการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้รายบุคคล การเรียนเป็นกลุ่ม และการเรียนแบบมวลชน และ 2) ใช้เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเตอร์เนต

4. นวัตกรรมด้านการวัดประเมินผล (Assessment) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดประเมินผลที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการวัดและประเมินผลของสถานบันการศึกษา

5. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (Management) เป็นการใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้บริหารใช้ในการวางแผน หรือตัดสินใจ

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 32) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับผู้เรียนรายบุคคล สภาพแวดล้อมของชุมชนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก นวัตกรรมการทางด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรบูรณาการ (Integrated curriculum) หลักสูตรรายบุคคล (Individual curriculum) หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ (Activity or experience curriculum) และหลักสูตรท้องถิ่น (local curriculum)

2. นวัตกรรมด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน เป็นการคิดค้น ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามความสนใจและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการสอนเน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้โดยวิธีการแก้ปัญหา ได้แก่ การใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การเรียนเป็นคู่ และการสอนแบบร่วมมือ เป็นต้น

3. นวัตกรรมสื่อการสอน เป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสื่อการสอนที่เข้าถึงผู้เรียนได้หลากหลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้รายบุคคล เรียนรู้รายกลุ่มผ่านคอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยี โทรคมนาคม ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การเรียนผ่านเวปไซต์ และ ห้องเรียนเสมือน เป็นต้น

4. นวัตกรรมทางด้านการประเมินผล เป็นการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการวัดผลและประเมินผลสถานศึกษาช่วยให้มีสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา การวิจัยสถาบัน ได้แก่ การพัฒนาคลังข้อสอบ การสร้างแบบวัดแววความเป็นครู เป็นต้น

5. นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เป็นการใช้สารสนเทศช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลนำมาใช้ในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของในปัจจุบัน

Akpan (2016 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2564, น.15) จำแนกนวัตกรรมทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมองค์กร (Organizational innovation) เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีการใหม่ในการจัดการโดยรวมเกี่ยวกับธุรกิจของโรงเรียน ได้แก่ นวัตกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้บุคลากรใน

องค์กรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและมีความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงาน และมีเป้าหมายสูงสุดในการเพิ่มคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริมความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีการใหม่เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพในการดำเนินงาน ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน การใช้วิธีการสอนแบบใหม่ และการใช้ ICT ในการเรียนการสอน

3. นวัตกรรมการบริการ (Service innovation) เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีการใหม่ที่ช่วยให้การบริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การบริการ e-payment หรือ Online payment

4. นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) เป็นนวัตกรรมที่ใช้วิธีการทางการตลาดแบบใหม่มาใช้ในการบริหารการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรใหม่ เครื่องมือใหม่ และผลิตภัณฑ์ใหม่

สรุปได้ว่า ประเภทนวัตกรรมทางการศึกษา จำแนกได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมด้านหลักสูตร 2) นวัตกรรมด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน 3) นวัตกรรมด้านสื่อการสอน 4) นวัตกรรมด้านการวัดประเมินผล 5) นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา และ 6) นวัตกรรมด้านการบริการ

2.4 องค์ประกอบของนวัตกรรมทางการศึกษา

นักการศึกษาได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2564, น. 30-31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมไว้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและหน่วยงานต้นสังกัด 2) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านคณะทำงานด้านนวัตกรรมและบุคลากรของโรงเรียน 4) ด้านโครงสร้างองค์กร 5) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านทรัพยากร 7) ด้านระบบบริหารจัดการ 8) ด้านบรรยากาศองค์การ 9) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 10) ด้านระบบสนับสนุน และ 11) ด้านผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น.18) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมทางการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการจัดการศึกษาตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ด้านความพร้อม เป็นการจัดการจัดบทเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับทักษะของผู้เรียน

3. ด้านการใช้เวลาเพื่อการศึกษา เป็นการจัดหน่วยเวลาสอนให้สัมพันธ์กับลักษณะรูปแบบของวิชา

4. ด้านการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและอัตราการเติบโตของประชากร

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2565, น. 43-44) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและการประเมินผล และการบริหารจัดการ 2) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม บรรยากาศนวัตกรรมและนิสัยนวัตกรรม และ 3) ปัจจัยของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม 12 ปัจจัย ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ 2) การกำหนดโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษา 4) รูปแบบกระบวนการ และการปฏิบัติเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา 5) การกำหนดโครงสร้างทางฮาร์ดแวร์ ซอฟแวต์แวร์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับบริการ 6) ทีมผู้นำเชิงนวัตกรรม 7) ทีมงานที่มีนิสัยแห่งนวัตกรรม 8) การสร้างบรรยากาศและระบบนิเวศนวัตกรรม 9) นวัตกรรมการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 10) การส่งเสริมบุคลากรในการคิดสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 11) การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และ 12) การสร้างทางเลือกใหม่เพื่อเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงประยุกต์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมทางการศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 2) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม บรรยากาศนวัตกรรมและนิสัยนวัตกรรม และ 3) ความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมมี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและหน่วยงานต้นสังกัด 2) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านคณะทำงานด้านนวัตกรรมและบุคลากรของโรงเรียน 4) ด้านโครงสร้างองค์กร 5) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านทรัพยากร 7) ด้านระบบบริหารจัดการ 8) นวัตกรรมการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 9) การส่งเสริมบุคลากรในการคิดสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 10) การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ 11) ด้านระบบสนับสนุน และ 12) ด้านผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม

ความอยู่รอดขององค์กรต่างๆในปัจจุบันจำเป็นที่ต้องหาจุดเด่นหรือความแตกต่างเพื่อให้เป็นที่จดจำของผู้รับบริการ การเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากเพื่อใช้ขับเคลื่อนองค์การให้เจริญเติบโตในอนาคต

3.1 ความหมายขององค์กรนวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ ดังต่อนี้

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563, น. 1907) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์การเป็นรูปแบบใหม่ โดยปรับวิธีคิดที่สร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานจากเดิม และสนับสนุนให้บุคลากร คิดค้นองค์ความรู้ใหม่ มีการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 51) ให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า คือ องค์กรที่ส่งเสริมบุคลากรใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อสร้างให้เกิดสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้ายิ่งกว่าเดิม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 21) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่สร้างแนวคิดทางความรู้ใหม่นำบูรณาการกับความรู้เดิมเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 29) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการลักษณะขององค์กร และกระบวนการทางความคิด ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีอำนาจในการแข่งขัน

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, น. 53) ให้ความหมายขององค์การแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization: IO) ไว้ว่าเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่สิ่งใหม่ โดยใช้นวัตกรรม เพื่อเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมขององค์การ มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพหรือความแตกต่างที่สามารถนำไปต่อยอดทางธุรกิจ

สุรเดช จองวรรณศิริ (2562, น. 59) กล่าวไว้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนายกระดับความสามารถให้สูงขึ้น และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566, น. 1662) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง องค์กรสถาบันการศึกษาที่นำนวัตกรรมมาใช้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กระบวนการตัดสินใจ และเทคนิคการบริหารงานบุคคลในเชิงปฏิสัมพันธ์ นำการคิดเชิงนวัตกรรมรายบุคคลมาใช้ใน

องค์กร ได้แก่ บุคคลมีกระบวนการแก้ปัญหา คิดอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมแนวคิดที่ใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง องค์กร และสังคม

Satansuk (2019 อ้างถึงใน พิชชาภา ตันเทียว และ อรพรรณ คงมาลัย, 2564, น. 4) กล่าวถึงความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรที่นำความคิดใหม่มาใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ส่งผลให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรมีประสิทธิภาพ และได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่ง

สรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นรูปแบบใหม่ ปรับวิธีคิดที่สร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานและ กระบวนการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นองค์ความรู้ใหม่ เน้นการนำใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการกับความรู้หรือวิธีการเดิม เพื่อเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมขององค์การให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

3.2 ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม

องค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขันและทำให้องค์กรมีความโดดเด่นและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอ ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรมไว้ ดังต่อไปนี้

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563, น. 20) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเข้ากับสภาวการณ์ในสภาพปัจจุบันและอนาคต เป็นการเพิ่มขีดความสามารถ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563, น. 1907) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า องค์กรนำแนวคิด วิธีการใหม่ๆมาใช้ช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ได้เปรียบทางการแข่งขันและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 60) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพด้านธุรกิจขององค์กร ซึ่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความจำเป็นในยุคปัจจุบันที่องค์กรต้องมีการปรับปรุง สร้างทางเลือกใหม่ๆให้ผู้รับบริการ ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเศรษฐกิจประเทศมีความยั่งยืน

นันทวัน แก้วปาน (2563, น. 26) กล่าวไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญ คือทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆได้ง่าย ทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ท.) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ทำให้องค์กรมีการปรับปรุง และสร้างทางเลือกให้

ผู้รับบริการเพิ่มขึ้น มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน และทำให้เศรษฐกิจมีการเติบโตและมีความมั่นคงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม คือ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเข้ากับสภาวการณ์ในสภาพปัจจุบันและอนาคต เป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรมีความก้าวหน้าและเศรษฐกิจประเทศมีความยั่งยืน

3.3 องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม

องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 101-117) ได้สรุปองค์ประกอบของนวัตกรรมการศึกษาเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 2) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร 7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 8) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจหลักของสถานศึกษา

2. โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์กรที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้มีความคล่องตัวในการติดต่อ สื่อสารและประสานงานภายในสถานศึกษา

3. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มีระบบส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกันภายใต้สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม เพื่อเปิดโอกาสแสดงแนวคิด แนวทางการพัฒนาด้านนวัตกรรม สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน

4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 2 สาขาหลัก คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อเชื่อมต่อสารสนเทศให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องแม่นยำ ในการสร้างสรรค์ จัดหา จัดเก็บ ค้นคืน สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลได้หลายรูปแบบทั้งภาพ เสียง อักษร หรือ ภาพเคลื่อนไหว

6. ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะที่จะศึกษา เรียนรู้สิ่งใหม่ มีค่านิยมในการทำงานที่กล้าคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการใช้รูปแบบกระบวนการบริหารงานใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรและมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย หมายถึง การดำเนินงานในสถานศึกษาในรูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่เน้นการสร้างความร่วมมือ การประสานงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสื่อสาร การประสานงาน และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เกิดความเชื่อมโยงของทุกระบบในสถานศึกษา ได้แก่ ระบบการปฏิบัติงาน บทบาทบุคลากร และองค์กร ที่ร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2565, น. 6-8) กล่าวไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสื่อสาร และ 6) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ประสานงานในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาด้านนวัตกรรม มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่และเกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของบุคลากร หมายถึง สถานศึกษาให้ความสำคัญในการส่งเสริมผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานวัตกรรมนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอและจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมร่วมกัน

3. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษาร่วมกัน สมาชิกมีการรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนในการพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม

4. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการฝึกอบรม พัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นนวัตกรรมนำมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์นวัตกรรมตามความสนใจ ส่งเสริมการศึกษาดูงานด้านนวัตกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผลิตผลงานด้านนวัตกรรม

5. การสื่อสาร หมายถึง สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงนวัตกรรมด้วยการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลากหลายช่องทาง ทั้งการสื่อสารภายในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก

6. บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม หมายถึง บรรยากาศการทำงานของสถานศึกษาที่บุคลากรมีความอบอุ่น ปลอดภัยในการทำงาน มีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง มีงบประมาณวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และจัดหาบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม

ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, น.10-11) ได้เสนอองค์ประกอบของนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 3) เทคโนโลยี และ 4) วัฒนธรรมองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บุคลากร หมายถึง กลุ่มคนที่ทำหน้าที่ในองค์กร มีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสมซึ่งองค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเรื่องการใช้ดิจิทัลแก่สมาชิก

2. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างมีกระบวนการบริหารงานออกเป็นแต่ละฝ่ายให้บุคลากรรับผิดชอบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ

3. เทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและการบริการ เทคโนโลยีในองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสะดวก รวดเร็ว และช่วยลดภาระงานของบุคลากร

4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีปฏิบัติของสถานศึกษาจนกลายเป็นความเคยชิน กลายเป็นนิสัย หรือวิถีประพฤติปฏิบัติ การมีวัฒนธรรมด้านดิจิทัล สถานศึกษาต้องส่งเสริมความร่วมมือ กระตุ้นการยอมรับความเสี่ยง และยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นวัฒนธรรมองค์กร

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น.7-9) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กร 3) บุคคลสำคัญ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 6) การสื่อสาร 7) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ปัจจัยภายนอก 9) บรรยากาศสร้างสรรค์ และ 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สร้างความเข้าใจให้ครูรับรู้ด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบของการทำโครงการหรือกิจกรรม

2. โครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น คล่องตัว มีฝ่ายบริหารที่ไม่ซับซ้อน มีการสื่อสารในองค์กรอย่างทั่วถึง ครูได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและมีอำนาจการตัดสินใจให้ครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

3. บุคคลสำคัญ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารและครูที่ทำงานอย่างมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม นำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสนับสนุนด้านงบประมาณและมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์

4. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครู มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง มีความเข้าใจ ไว้วางใจกัน มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ และมีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมมีการกำหนดความสำคัญนี้ในแผนพัฒนาของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาครูด้านความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมครูผู้คิดค้นนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

6. การสื่อสาร หมายถึง การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบการติดต่อ สื่อสารได้หลากหลายช่องทางเพื่อให้ครูเข้าถึงนวัตกรรมได้ง่าย มีการรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ส่งเสริมครูให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดภายในสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างเครือข่ายนอกสถานศึกษา

7. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการนวัตกรรม มีส่วนร่วมในทุกกระบวนของนวัตกรรม ร่วมกันวิเคราะห์ ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์นวัตกรรม

8. ปัจจัยภายนอก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดกว้างและรับรู้อิทธิพลของปัจจัยภายนอก ทั้งในเชิงเป็นโอกาส หรืออุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อรับฟังเกี่ยวกับนโยบายด้านการศึกษา สภาพปัจจุบันของสังคม มีการจัดทำโครงการสร้างความสัมพันธ์อันดีและประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและองค์กรภายนอก มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและรวดเร็ว เพื่อรับฟังและรับทราบความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน

9. บรรยากาศสร้างสรรค์ หมายถึง สถานศึกษาที่มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกในการคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความผิดพลาดระหว่างกัน ผู้บริหารพร้อมให้คำปรึกษาเมื่อต้องตัดสินใจในงานที่สำคัญเพื่อป้องกันความเสี่ยง บุคลากรทำงานร่วมกันมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความรู้สึกปลอดภัย ให้กำลังใจ และมีรางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นมีประสิทธิภาพ

10. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของครู มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของครูด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นช่องทางแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ได้แก่ เวปไซต์ คลังข้อสอบ งานวิจัย เป็นต้น

พระทอง บุตรดี และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, น.74-79) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปรับปรุงโครงสร้างนวัตกรรม 2) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมร่วมกัน 3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม 5) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) การรบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 8) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม 9) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 10) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 11) การทำงานเป็นทีม 12) การจัดการความรู้ 13) การสร้างเครือข่าย 14) การส่งเสริมเทคโนโลยี และ 15) ปัจจัยภายนอก

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 69-70) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ 11 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาด้านนวัตกรรม โดยมีการสื่อสารบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าใจ มีเป้าหมายมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2. โครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม โครงสร้างมีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีโครงสร้างการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ทีมบริหารกลยุทธ์เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ทีมรับผิดชอบเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

3. วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร หมายถึง องค์กรมีวัฒนธรรม ค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนานวัตกรรม บุคลากรมีการรับรู้ รับผิดชอบ เป้าหมายเดียวกันคือมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดสิ่งใหม่ๆ กล้าเสี่ยง ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางความคิด และเรียนรู้จากความผิดพลาดในการสร้างนวัตกรรม

4. บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะดวก เหมาะสมกับการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีบรรยากาศที่บุคลากรเปิดใจ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. ผู้นำองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรม เป็นผู้นำทั้งแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจ มอบหมาย กระจายอำนาจเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนแก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ

6. ทักษะบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร บุคลากรมีทักษะจำเป็นในการสร้างนวัตกรรม เช่น การรวบรวมข้อมูล เพื่อนำความรู้มาพัฒนานวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยี เป็นนักแก้ปัญหาและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีทักษะการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ที่เพื่อสร้างเครือข่ายการนวัตกรรมระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สถานศึกษามีกลยุทธ์ พัฒนาความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมแก่บุคลากรที่ชัดเจน โดยการฝึกอบรม พัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ และประสบการณ์ด้านการพัฒนานวัตกรรม ปลูกฝังบุคลากรให้รักการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอและตรงความต้องการในการพัฒนานวัตกรรม มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีเครือข่ายอินเทอร์เนตเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม

9. การให้รางวัลความสำเร็จ หมายถึง การใช้รางวัลจูงใจบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติของบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมดีเยี่ยม มีเกณฑ์การประเมิน มีระบบการวัดผลการประเมินนวัตกรรมที่ชัดเจน

10. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึง สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี ทันสมัย มีการจัดรวบรวมหมวดหมู่ที่ชัดเจน เข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว เผยแพร่ความรู้หลากหลายช่องทางเพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าสืบค้นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ในด้านนวัตกรรม

11. การประเมินผลนวัตกรรม หมายถึง การมีระบบการประเมินผลด้านนวัตกรรมไว้อย่างชัดเจน สร้างรูปแบบและเครื่องการประเมินผลนวัตกรรมที่หลากหลาย มีการประเมินด้านนวัตกรรมจากบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการแก้ไข ปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 48-49) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมไว้ 9 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จ

2. การบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการ หรือระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถด้านนวัตกรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ส่งผลดีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่บุคลากร ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่ส่งเสริมด้านนวัตกรรม โครงสร้างมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. บรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเหมาะสมต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านนวัตกรรม มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ เสนอแนวทาง ความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรม สถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. การสื่อสาร หมายถึง สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นช่องทางการสื่อสารแก่บุคลากรในการหาความความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สวัสดิการและผลตอบแทนต่างๆทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง สถานศึกษามีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน ที่ทำหน้าที่ในการเป็นทีมที่ปรึกษา ทีมผู้ประสานงาน ทีมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่

พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยทีมงานเหล่านี้มีอำนาจในตัดสินใจ และสร้างทีมเพื่อแข่งขันกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

7. นิสัยนวัตกรรม หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ รักการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าลองสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆหรือดัดแปลงจากสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความรักและผูกพันองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

8. การจัดการความรู้ หมายถึง สถานศึกษาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นระบบจัดการความรู้และระบบสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ ตลอดจนการจัดเก็บรักษา เช่น การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่ความรู้ เป็นต้น

9. ผลลัพธ์นวัตกรรม หมายถึง ผลผลิตของนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีร่องรอยหลักฐาน การนำไปใช้ การทำทะเบียนคุม หรือรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น.97-107) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างการทำงานเป็นระบบแผนกงาน มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง แนวปฏิบัติ ค่านิยม และความเชื่อของบุคลากรในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับระบบโครงสร้าง นโยบาย การสื่อสาร แนวปฏิบัติ และการให้รางวัลจูงใจในการสร้างนวัตกรรม

3. บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ หมายถึง บรรยากาศการทำงานขององค์กรเป็นสภาพทางทางจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก พฤติกรรม และทัศนคติซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการต่างๆในองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำ การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อบรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

4. การพัฒนานักนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้านนวัตกรรม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการเติบโตในวิชาชีพ

5. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่ม ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีอิทธิพล จูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหาร

ต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Boonkua et al., (2019, p. 69) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญขององค์กรนวัตกรรมไว้ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้

Chen et al., (2010, p. 45-48). ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญขององค์กรนวัตกรรมไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การบริหารจัดการด้านนวัตกรรม 3) การแนะแนวให้คำปรึกษาและกิจกรรมนวัตกรรม 4) นวัตกรรมด้านหลักสูตรและการสอน 5) ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู 6) ทรัพยากรแหล่งทุนนวัตกรรม และ7) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา

Sung and Kim (2021, p. 4-5). ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป้าหมายขององค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ความร่วมมือและการสื่อสาร และ 4) การศึกษาและฝึกอบรม

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อวิเคราะห์หาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ดังแสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม

องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม	**นักวิชาการ**													**สรุป**
	(1) ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564)	(2) รัถเรตี หิรัถกิตติกร (2564)	(3)ธันยากร ศรีสุข และ สรัญนี [illegible]	(4) ปานชนก ต้างอุดม (2562)	(5) พระทอง บุตรดี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564)	(6) วัฒนชัย ศิริญาณ(2560)	(7) สุริศา ริมคีรี(2562)	(8) อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี(2560)	(9) Anirut Boonkua, Ampapan Tantinakorgul and Priyaporn	(10) Su-Chang Chen, His-Chi Hsiao, Jen-Chia Chang, Chien-Hua Shen and Chun-Mei Chou	(11) Sung and Kim (2021)			
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	√				√	√		√	√	√				6
2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	√	√		√	√	√	√		√		√			8
3. การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	√			√	√		√	√			√			6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ขององค์กรนวัตกรรม	นักวิชาการ															
	(1) ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564)	(2) ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564)	(3)ธันยากร ศรีสุข และ สรัญญี [illegible]	(4) ปานชนก ด้วงอุดม (2562)	(5) พระทอง บุตรดี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564)	(6) วัฒนชัย ศิริญาณ(2560)	(7) สุริศา ริมคีรี(2562)	(8) อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี(2560)	(9) Anirut Boonkua, Ampapan Tantinakorgul and Priyaporn	(10) Su-Chang Chen, His-Chi Hsiao, Jen-Chia Chang, Chien-Hua Shen and Chun-Mei Chou	(11) Sung and Kim (2021)	สรุป
4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	√	√	√	√	√		√		√					√	8
5. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√				10
6. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√			√	11
7. โครงสร้างองค์กร	√	√	√	√	√	√	√	√							8
8. ปัจจัยภายนอก				√	√										2
9. องค์กรแห่งการเรียนรู้				√	√				√						3
10. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์					√										1
11. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมระดับสูง				√											1
12. การสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม					√	√									2
13. บริหารทรัพยากรทุนมนุษย์					√	√									2
14. การจัดการความรู้					√	√	√								3
15. การแนะแนวให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรม											√				1
16.นวัตกรรมด้านหลักสูตร การสอนและสื่อการสอน											√				1
17.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง														√	1
18. การบริหารจัดการด้านนวัตกรรม											√				1
19. ทรัพยากรแหล่งทุนนวัตกรรม						√					√				2
20. การประเมินนวัตกรรม						√									1
21. นิสัยนวัตกรรม							√								1
22. ผลลัพธ์นวัตกรรม							√								1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 4) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 7) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

มีนักวิชาการได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2564, น.7) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาและค้นพบแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เน้นความไว้วางใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร สร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มมูลค่าให้องค์กร

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 115) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีกระบวนการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรด้วยวิธีการใหม่ๆทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อองค์กร

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 69-70) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรม เป็นผู้นำทั้งแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิดกล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มุ่งมั่น ทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจ มอบหมาย กระจายอำนาจเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนแก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น. 107) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีอิทธิพล จูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน ให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Chen et al., (2010, p.43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการความรู้ นวัตกรรมความรู้ การควบคุมเชิงคุณภาพ และส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์กร

Sen & Eron (2012, p.5) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสิ่งใหม่โดยใช้นวัตกรรม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ

แก้ปัญหา ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กล้าลอง กล้าเสี่ยงคิดทำสิ่งใหม่ให้สำเร็จเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่เข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรม กล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร มีการจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากร รับรู้วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 101) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร ที่ได้จากการคิดวางเป้าหมาย ภาระงานไว้และดำเนินงานตามเป้าหมายโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น.47) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้บริหารขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อช่วยกันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมทำให้องค์กรดำเนินการตามเป้าหมายได้ประสบความสำเร็จ

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 47) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ร่วมกัน ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจนด้านการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบของกิจกรรมหรือโครงการ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, น. 55) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำมีบทบาทสำคัญที่ต้องมีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดังกล่าวบุคลากรมีส่วนร่วมและยินดีนำไปปฏิบัติ ผู้นำมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรมีบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมและมีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 69) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาด้านนวัตกรรม โดยมีการสื่อสารบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าใจ มีเป้าหมายมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 48) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อให้เป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จ

Sung and Kim (2021, p.4) กล่าวถึง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมหมายถึง เป้าหมายที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นโดยการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในรูปแบบกิจกรรมต่างๆ เป้าหมายขององค์กรประกอบไปด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายสามารถเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง องค์กรมีผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งเน้นการมีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดแผนงาน กิจกรรมในการพัฒนาด้านนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรดำเนินการตามเป้าหมายได้ประสบความสำเร็จ

3. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับโครงสร้างและกระบวนการทำงาน พบว่า มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดในหลายลักษณะ ดังนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 104) กล่าวว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา คือการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์กร การดำเนินงานมีการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเหมาะสม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 44) ได้อธิบายโครงสร้างและกระบวนการทำงานไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการองค์กรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น กระจายอำนาจให้แก่บุคลากรตามสายงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานสนองตอบต่อความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, น. 10) ได้กล่าวว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงานไว้ว่า ผู้บริหารต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารโดยแบ่งงานเป็นฝ่าย ตามสายงาน ให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ผู้บริหารมีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 47) กล่าวถึง โครงสร้างและกระบวนการทำงานไว้ว่า องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น อิสระ คล่องตัว มีการบริหารที่ไม่ซับซ้อน มีการกระจายอำนาจที่บุคลากรสามารถตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยการกำหนด บทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานหลายช่องทาง

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, น. 55) ได้สรุปโครงสร้างและการทำงานขององค์การไว้ว่า หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีการสร้างเครือข่าย และมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรในองค์กร

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 69) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม โครงสร้างมีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีโครงสร้างการทำงานแบบทีมงาน เช่น ทีมบริหารกลยุทธ์เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ทีมรับผิดชอบเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนา พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566, น. 1663) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานไว้ว่า เป็นการกำหนดคณะทำงานตามขอบข่ายที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลักษณะโครงสร้างมีความยืดหยุ่น บรรยากาศในองค์การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ดี และมีช่องทางสื่อสารหลายช่องทาง

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 48) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่ส่งเสริมด้านนวัตกรรม โครงสร้างมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น.97) สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างการทำงานเป็นระบบแผนกงาน มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งงานเป็นฝ่าย ตามสายงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารไม่มีความซับซ้อน

4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

มีนักวิชาการกล่าวถึง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไว้ดังนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 111) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากร เพื่อเน้นทักษะการแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ บุคลากรมีความสนใจ และมีทิศทางการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร และเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพร่วมกัน

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 46) ได้กล่าวถึง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไว้ว่า บุคคลที่มีความรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารให้การยอมรับ ยกย่อง เสริมแรง และจูงใจให้

ของบุคคลทำงานอย่างเต็มศักยภาพ บุคคลได้รับการศึกษาและอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, น.10) สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ไว้ว่าเป็นกลุ่มคนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การบริหารงาน ซึ่งคณะบริหารต้องให้ความสำคัญในการนำดิจิตัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ในส่วนของบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน บุคลากรต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 47) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคล ให้การสนับสนุนงบประมาณและจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะในการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ บุคคลต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนานวัตกรรม มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, น. 55) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไว้ว่า เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในแต่ละด้าน เช่น ผู้นำองค์กร ผู้ให้การสนับสนุน บุคลากรทุกกลุ่มมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นต้องออกแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 70) ได้สรุปว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร บุคลากรมีทักษะจำเป็นในการสร้างนวัตกรรม เช่น การรวบรวมข้อมูล เพื่อนำความรู้มาพัฒนานวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยี เป็นนักแก้ปัญหาและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีทักษะการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ที่เพื่อสร้างเครือข่ายการนวัตกรรมระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 48) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการ หรือระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถด้านนวัตกรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ส่งผลดีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจูงใจใฝ่สำเร็จแก่บุคลากรในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น. 101) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้านนวัตกรรม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการเติบโตในวิชาชีพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากร เน้นทักษะการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้

อย่างต่อเนื่อง มีทักษะ ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการศึกษาดูงานเพื่อสร้างประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม

5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงเทคโนโลยีและการสื่อสารไว้ ดังนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 104) กล่าวถึง เทคโนโลยีและการสื่อสาร ไว้ว่า องค์กรมีการสื่อสารที่สร้างช่องทางที่เหมาะสม ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเกิดจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ร่วมกับเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้การสื่อสารที่มีความสะดวก รวดเร็วด้วยภาพเคลื่อนไหว เสียง และตัวอักษร

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 50) ได้อธิบาย เทคโนโลยีและการสื่อสารว่า องค์กรมีระบบสื่อสารที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงบุคลากรในฝ่ายต่างๆ เพื่อทำให้องค์กรสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 60) สรุปได้ว่า เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง องค์กรที่มีระบบการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิด ระหว่างกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566, น. 1664) ให้ความหมายของเทคโนโลยีและการสื่อสารไว้ว่า เป็นการสื่อสารสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรที่มีความรวดเร็วและถูกต้อง มีการใช้ระบบเครือข่าย และสื่อสารหลากหลายที่มีประสิทธิผล ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมใหม่ๆในองค์การและนอกองค์การ

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 49) ได้สรุปความหมายของเทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นช่องทางการสื่อสารแก่บุคลากรในการหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สวัสดิการ และผลตอบแทนต่างๆทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Sung and Kim (2021, p.5) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีและการสื่อสารหมายถึง การสื่อสารมีความสำคัญเพราะต้องทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจเรื่องต่างๆตรงกัน องค์กรต้องมีบรรยากาศความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และเปลี่ยนความคิดของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง องค์กรมีการสื่อสารข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเครือข่ายและ

สื่อสารหลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรม

6. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการกล่าวถึงวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงวัฒนธรรมไว้ดังนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 107-108) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นการจัดระบบการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เสนอแนวคิดและผลงานนวัตกรรม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564, น. 39) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมหมายถึง บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรได้คิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความปลอดภัยในที่ทำงาน บุคลากรทุกคนเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ได้รับโอกาสในการแก้ไขปรับปรุงงานหากกรณีเกิดความผิดพลาด ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงด้วยรางวัล

ธันยากร ศรีสุข และสุรัญณี อุเส็นยาง (2565) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีวัฒนธรรมการทำงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะยอมรับความเสี่ยงหรือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การ

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น. 66) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกทางความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ใช้นวัตกรรมใหม่ ในการทำงานความผิดพลาดเป็นสิ่งที่ยอมรับได้และให้โอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขการทำงานนั้น องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรรม ได้แก่ ให้กำลังใจ รู้สึกปลอดภัย ชื่นชมกันในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมทำงานร่วมกัน ให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานดีเด่น และผู้บริหารให้คำแนะนำในงานที่เสี่ยงต่อการคิดความผิดพลาด

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, 56) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง บรรยากาศการทำงานขององค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ นโยบาย โครงสร้างองค์การ การชื่นชมหรือให้รางวัล และมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดงานสร้างสรรค์

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, น. 69) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรได้

ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะดวก เหมาะสมกับการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีบรรยากาศที่บุคลากรเปิดใจ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ต้องจัดบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเกิดความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมบุคลากรได้ เรียนรู้ ฝึกฝนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ได้แก่ บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เกิดความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร มีบรรยากาศการเสริมแรง โดยให้รางวัลชื่นชมเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจและสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการสื่อสารในองค์กรที่มีการเปิดกว้าง ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ บุคลากรมีความคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 48) กล่าวว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมหมายถึง สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเหมาะสมต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านนวัตกรรม มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอแนวทาง ความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรม สถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น.99) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมหมายถึง บรรยากาศการทำงานขององค์กรเป็นสภาพทางจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก พฤติกรรม และทัศนคติซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการต่างๆในองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำ การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อบรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

Chen, Hsiao, Chang, Shen and Chou (2010, น. 46) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การจัดพื้นที่แลกเปลี่ยน เรียนรู้ นำเสนอ ด้านนวัตกรรมที่ประกอบด้วย เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสืบค้น ส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน การเข้าอกเข้าใจเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร มีการจัดพื้นที่ในองค์กรที่เหมาะสมและเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชม และให้รางวัลบุคคลที่มีผลงานดีเด่น มีการจูงใจบุคลากรในการคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้สึกปลอดภัย ยอมรับความเสี่ยงหรือความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาด บุคลากรมีความคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

7. การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรที่มีการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์กรนวัตกรรม ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ศึกษาไว้หลายท่านดังนี้

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564, น. 117) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินงานในสถานศึกษาในรูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่เน้นการสร้างความร่วมมือ การประสานงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสื่อสาร การประสานงาน และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เกิดความเชื่อมโยงของทุกระบบในสถานศึกษา ได้แก่ ระบบการปฏิบัติงาน บทบาทบุคลากร และองค์กร ที่ร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, น.8) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครู มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง มีความเข้าใจ ไว้วางใจกัน มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ และมีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

สุริศา ริมคีรี (2562, น. 49) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง สถานศึกษามีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน ที่ทำหน้าที่ในการเป็นทีมที่ปรึกษา ทีมผู้ประสานงาน ทีมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยทีมงานเหล่านี้มีอำนาจในการตัดสินใจ และสร้างทีมเพื่อแข่งขันกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, น.103) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่ม ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารมีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษามีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีความเข้าใจ ไว้วางใจกัน มีความเชื่อมโยงของทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มุ่งกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษา มีความคล่องตัวในการบริหาร และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอในประเด็นเกี่ยวกับ ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

วัตถุประสงค์ หลักสูตรสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา(สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2566) ดังรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง พื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

3.4.2 วัตถุประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง 4 ประการ ดังนี้

1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา

3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคลองตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3.4.3 หลักสูตรสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีอิสระในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติมาปรับใช้ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการปรับต้องครอบคลุมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมาตรฐานการเรียนรู้ โดยต้องจัดรายวิชาที่มีสาระการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดหรือความสนใจ และบริบทสถานศึกษา

3.4.4 สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของเอกชนที่อยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอนุมัติให้เป็นสถานศึกษานำร่อง ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอ สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมในภาพรวมและสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

1) สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในภาพรวม

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเป็นสถานศึกษานำร่อง มีทั้งหมด 2 รุ่น ซึ่งรุ่นแรกในปี 2563 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่

กาญจนบุรี ศรีสะเกษ ระยอง สตูล ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส และในรุ่นที่สอง ในปี 2565 ประกอบด้วย 11 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร กระบี่ จันทบุรี ตราด ภูเก็ต แม่ฮ่องสอน สงขลา สระแก้ว สุโขทัย สุราษฎร์ธานี และอุบลราชธานี

2) สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีได้ประกาศรายชื่อสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี 2566 จำนวนทั้งสิ้น 264 โรงเรียน และเป็นสถานศึกษาในสังกัดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 45 โรงเรียน นโยบายในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มุ่งเน้นให้สถานศึกษาทั้ง 45 โรงเรียนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งศึกษาค้นคว้าพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนตามบริบทหรือตามแนวทางที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อนำผลจากการวิเคราะห์มาวางแผนดำเนินการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

จาริณี วงษ์นาค และคณะ (2565, น. 902) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ ประเมินความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำผลการวิเคราะห์เพื่อนำจุดแข็งมาดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน

McCaslin & Tibezinda (2014, pp. 44-49) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่มุ่งหวัง จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่ต้องนำมาแก้ไข ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหา และหากปัญหานี้ได้รับการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา จะเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566, น. 38) กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นที่ได้จากความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาเรียงลำดับความสำคัญเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาพและความต้องการที่แท้จริง

วีระเทพ พัดพรม (2566, น. 96) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญที่เกิดจากความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ได้เป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนา การตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น.76) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ได้ผลลัพธ์จากค่าความแตกต่าง 2 ค่า ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่มุ่งหวัง แล้วนำความแตกต่างของผลลัพธ์ที่ได้มาจัดเรียงลำดับเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ได้จากความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นกับสภาพที่พึงประสงค์หรือสภาพที่ควรจะเป็น ได้ข้อมูลความแตกต่างนั้นมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินหรือหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

4.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566, น. 38) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า เป็นกระบวนการวางแผนที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารองค์กรเนื่องจากความต้องการจำเป็นสะท้อนความเป็นจริงของสภาพปัจจุบันทำให้สามารถนำไปวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาให้เกิดตามสภาพที่พึงประสงค์

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น. 29) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. องค์กรได้ข้อมูลสะท้อนสภาพบริบทขององค์กรที่นำไปใช้ในการวางแผน กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องตามสภาพจริงเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร

2. เป็นเครื่องมือที่บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่ชัดเจน และได้วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. ข้อมูลของการประเมินความต้องการจำเป็นช่วยให้เกิดการวางแผนแบบครบวงจรและการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

Sleezer et al., (2014) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. องค์กรได้ข้อมูลในการวางแผนแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในการเกิดผลกำไร หรือส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. องค์กรได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนและการปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้านการเรียน การฝึกอบรม ความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน

3. ความต้องการจำเป็นเป็นวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม ช่วยแก้ไขปัญหาและเพิ่มโอกาส ช่วยวางแผนเป้าหมายในอนาคต ให้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

4. ความต้องการจำเป็นช่วยแยกแยะกระบวนการคิดเชิงระบบและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง สร้างวัตถุประสงค์ในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาสู่ความสำเร็จ ให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อต่อยอดความก้าวหน้าขององค์กร

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรเป็นการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรได้ข้อมูลพื้นฐานของสภาพจริงไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์และการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดส่งผลให้เป้าหมายองค์กรประสบความสำเร็จ

4.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอน กระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นแบบแผน นักวิชาการได้นำเสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องจำเป็นไว้ ดังนี้

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566, น. 38-40) ได้สรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ตามลำดับ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น การ

กำหนดเนื้อหาสาระ การกำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และการกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น. 105 อ้างถึงใน วีระเทพ พัดพรม, 2566, น. 99-101) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกได้เป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการและขั้นตอนการออกแบบการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2. ขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดการกำหนดกลุ่มใช้ประโยชน์ จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

3. ขั้นการออกแบบการประเมิน ประกอบด้วย การกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

4. ระยะระหว่างการประเมิน ประกอบด้วย การกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น หรือการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5. ระยะหลังการประเมิน ประกอบด้วย การนำผลไปใช้ประโยชน์ การนำเสนอผลหรือรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น วางแผนการนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น การรายงานข้อมูลความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องจำเป็น

4.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น. 275-279 อ้างถึงใน วีระเทพ พัดพรม, 2566, น. 97-99) กล่าวว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น คือขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องจำเป็นเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดแนวทางในการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ความต้องการจำเป็นได้จากการนำความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นการศึกษาวิเคราะห์ จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากไปหาน้อย โดยข้อมูลได้จากการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อมูลนั้นและมาตรวัดที่แสดงระดับของข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน มีวิธีการดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I-D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม

หลักการพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่ 1) หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริงกับสภาพควรจะเป็น และ 2) หลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่าสิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นนั้นต้องมีความสำคัญมากต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องจำเป็นนั้นจะต้องมีลำดับ ความสำคัญ (needs prioritization) หมายถึงผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นสำคัญที่สุด ซึ่งกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากข้อ 1และข้อ2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และ ขั้นตอนที่ 5 การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุทีทำให้เกิด ความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น นำผลการประเมินมาจัดลำดับตามวิธีการที่กำหนด และทำการสรุปผล สร้างเครื่องมือ รูปแบบคำถามและวิธีการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหา หรือแนวทางพัฒนาองค์กรต่อไป

5. บริบทของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

5.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีการบริหารจัดการแบบอิงมาตรฐาน (SPDCA) สู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) เขตพื้นที่คุณภาพ 2) โรงเรียนคุณภาพ ได้มาตรฐาน 3) บุคลากรคุณภาพ 4) การบริหารจัดการคุณภาพ และ 5) นวัตกรรมเทคโนโลยีคุณภาพ มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตรับผิดชอบทั้งหมด 81 โรงเรียน จำแนกเป็นในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 59 โรงเรียนและในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 22 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 12 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 22 โรงเรียน และ ขนาดกลางจำนวน 47 โรงเรียน การบริหารจัดการสถานศึกษาได้จำแนกเป็นสหวิทยาเขตทั้งสิ้น 13 สห-วิทยาเขต ดังนี้ 1) สหวิทยาเขตพระใหญ่เขื่องใน 2) สหวิทยาเขตเขมราษฎร์ธานี 3) สหวิทยาเขตผาแต้ม 4) สหวิทยาเขตวาริน 5) สหวิทยาเขตน้ำนาบุญ 6) สหวิทยาเขตมิ่งมลคล 7) สหวิทยาเขตปทุมราชวงศา 8) สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ 9) สหวิทยาเขตเทพนิมิตร 10) สหวิทยาเขตเดชนาอุดม 11) สหวิทยาเขตหอไตร 12) สหวิทยาเขตเมืองดอกบัว และ 13) สหวิทยาเขตม่วงสามสิบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2566, น. 18-20) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจำนวน 45 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

5.2 นโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ทิศทางพัฒนาองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และค่านิยมหลัก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2566, น. 36-37) ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่ทันสมัย ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพมนุษย์ มุ่งสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. พัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีและหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์

2. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ การเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ รายงานผลอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในงานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2. การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ

กลยุทธ์ที่ 6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพและปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 11 องค์ประกอบ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมาย เพื่อการพัฒนานวัตกรรมยังไม่ชัดเจนและยังไม่นำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษายังไม่ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายงานที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวกับนวัตกรรมเป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นพัฒนานวัตกรรม สถานศึกษามีระบบการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับน้อย และไม่เกิดระบบการประเมินนวัตกรรมอย่างชัดเจน ส่วนด้านปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายได้ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านทักษะบุคลากร อยู่ในระดับน้อย และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินทธร สินจินดาวงศ์ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา:โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวโน้ม ทิศทาง ในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า องค์กรของผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในหาวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม

สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ รักการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ

ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า 1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร 2) แนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม (2) ด้านความสำคัญของบุคลากร (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) ด้านการพัฒนาบุคลากร (5) ด้านการสื่อสาร และ (6) ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์การวิจัย 1) ศึกษาองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาตามองค์ประกอบคือ การให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาและหน่วยงานภายนอก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆมาใช้ในองค์กร รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรม

ปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ องค์การมีกระบวนการ ระบบ หรือขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ องค์การมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในด้านการสร้างนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ และองค์การได้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจให้เกิดการปรับเปลี่ยน

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์การวิจัย 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) พัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และ 2) รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนองค์การ มี 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อม โดย

ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (2) การนำองค์การ มี 1 ขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (3) การจัดการองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การจัดโครงสร้างและการมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และ (4) การควบคุมองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา โดยภาพรวมของรูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Chen et al., (2010) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การเป็นองค์การนวัตกรรมทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันเทคนิค ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) นวัตกรรมการบริหาร 3) การแนะแนวและกิจกรรมนวัตกรรม 4) หลักสูตรและการสอนเชิงนวัตกรรม 5) ความเชี่ยวชาญในการพัฒนานวัตกรรมของครู 6) ระบบการจัดการทรัพยากรนวัตกรรม และ 7) การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

Jansson and Kronvall (2022) ได้ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษา การจัดการและดำเนินการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรขนาดใหญ่ วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อประเมินกระบวนการนวัตกรรม ตรวจสอบวิธีการทำงาน ความสามารถในการนำกระบวนการนวัตกรรมใหม่ไปใช้ในสาขาย่อยขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน และสิ่งที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น ตลอดจนการศึกษาในบุคลากรบางคนที่มีการเปลี่ยนแปลงยากให้มีแรงจูงใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ต้องมีแผนกลยุทธ์ และผลการนำโมเดลการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอนของ Kotter ประกอบด้วย 1) สร้างความรู้สึกเร่งด่วนเรื่องการเปลี่ยนแปลงใหม่ด้านนวัตกรรม 2) สร้างกลุ่มบุคลกรขับเคลื่อนนวัตกรรม 3) กลุ่มขับเคลื่อนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรทุกคน 4) เผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมด้วยจดหมายรายเดือนสู่องค์กรสาขาย่อย 5) ให้อำนาจในการตัดสินการกระทำ 6) กำหนดเป้าหมายให้บรรลุระยะสั้น 7) สร้างแรงบันดาลใจและความพยายามที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง และ 8) สร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ปัญหาสำคัญจากการนำโมเดลการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอนของ Kotter ไปใช้คือ เวลา ปัจจัยที่กระตุ้นและส่งเสริมบุคลากรในการทำงานมากที่สุดคือ การสร้างคุณค่าและการได้รับการยอมรับจากองค์กร และการใช้เกมมิฟิเคชัน (Gamification) เป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

Serverino (2024) ได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์ของครูในการพัฒนาแนวทางการสอน iSTEM ในศูนย์นวัตกรรมของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาผ่าน iSTEM makerspace ส่งผลสำคัญต่อครูในด้านการพัฒนาหลักสูตร กระตุ้นให้ครูกล้ารับความเสี่ยง และมีวิสัยทัศน์ในการ

สอนที่ความชัดเจน อย่างไรก็ตามครูได้รายงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการใช้ iSTEM makerspace ไว้ว่า ครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาและความชัดเจนของตารางสอน การพัฒนาวิชาชีพ และตัวอย่างบทเรียน iSTEM ที่ชัดเจนซึ่งสามารถใช้ในโครงสร้างห้องเรียน และงานวิจัยยังให้แง่คิดเกี่ยวกับแนวทางการสอนที่นำ ใช้ iSTEM makerspace มาใช้ประโยชน์ในห้องเรียน

Supunyabutra and Julsuwan, (2024) ได้ศึกษาส่วนประกอบของตัวชี้วัดขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนระดับมัธยมที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (2)โครงสร้างองค์กร (3) วัฒนธรรมองค์กร (4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (5) การสื่อสารภายในองค์กร 2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์มีความเหมาะสมที่สุด 3) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมที่สุด 4) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 5) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการสื่อสารภายในองค์กรมีความเหมาะสมที่สุด

สรุปจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 4) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 7) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งผู้วิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 45 โรงเรียน รวมจำนวนผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 2,477 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มโรงเรียนแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	38	5
โรงเรียนขนาดกลาง	435	58
โรงเรียนขนาดใหญ่	486	65
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1,530	207
รวม	2,477	335

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ โดยมีเนื้อหาครอบคลุม 7 องค์ประกอบ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ
2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม จำนวน 4 ข้อ
3. โครงสร้างและกระบวนทำงาน จำนวน 3 ข้อ
4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จำนวน 6 ข้อ
5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ
6. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม จำนวน 7 ข้อ
7. การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ

มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนการตอบแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

2.2.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 กำหนดแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และร่างแบบสอบถาม

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ของข้อคำถามที่นำมาใช้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ภาคผนวก จ)

2.2.5 นำข้อคำถามที่ได้ปรับเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ (ภาคผนวก ฉ)

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการนำส่งด้วยตนเองและใช้ระบบออนไลน์ผ่านรหัสคิวอาร์ (QR Code) พร้อมนัดหมายวัน เวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวมรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.19 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ และนำไปบันทึกลงในแบบโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: *SD*.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121) มีรายละเอียดดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558, น. 279) และนำผลมาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

$PNI_{modified}$ คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
I คือ ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D คือ ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1 คน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมจำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากการจัดลำดับการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างโดยอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านองค์กรนวัตกรรมจำนวน 6 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และศึกษานิเทศก์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านล่วงหน้าก่อนวันที่นัดทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์เป็นเวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง ตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยเตรียมพร้อมอุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบการสัมภาษณ์และขออนุญาตทุกครั้งในการบันทึกการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ผศ.ประชุม ผงผ่าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์นโยบายและแผนงานขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี วันที่ 13 สิงหาคม 2567 เวลา 14.27- 15.35 น.

2) นายเสรี ตุ้มอ่อน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี วันที่ 14 สิงหาคม 2567 เวลา 16.40-17.35 น.

3) นายเอกลักษณ์ พลศักดิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วันที่ 14 สิงหาคม 2567 เวลา 14.30-15.32 น.

4) ดร.องอาจ จูมสีมา ผู้อำนวยการโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช วันที่ 13 สิงหาคม 2567 เวลา 16.00-16.56 น.

5) นายวิศิษย์ ใชญัน ผู้อำนวยการโรงเรียนขุมคำวิทยาคาร วันที่ 16 สิงหาคม 2567 เวลา 16.30-17.20 น.

6) ดร.สุวิมล ไวยารัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี วันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 16.20-17.15 น.

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตอนที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารและครูที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 272)

ข้อมูลทั่วไป	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. เพศ		
ชาย	72	26.47
หญิง	200	73.53
รวมเฉลี่ย	272	100.00
2. อายุ		
20-29 ปี	40	14.71
30-39 ปี	85	31.25
40-49 ปี	75	27.57
50 ปีขึ้นไป	72	26.47
รวมเฉลี่ย	272	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	140	51.47
ปริญญาโท	122	44.85
ปริญญาเอก	10	3.68
รวมเฉลี่ย	272	100.00
4. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	5	1.84
รองผู้อำนวยการ	11	4.04
ครูผู้ช่วย	28	10.29
ครู	47	17.28
ครูชำนาญการ	65	23.90
ครูชำนาญการพิเศษ	116	42.65
รวมเฉลี่ย	272	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	9	3.31
1-5 ปี	47	17.28
6-10 ปี	45	16.54
11-15 ปี	62	22.79
16-20 ปี	31	11.40
20 ปีขึ้นไป	78	28.68
รวมเฉลี่ย	272	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 73.53 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.47 มีตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 116 คิดเป็นร้อยละ 42.65 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 4) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 7) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม

(n = 272)

ด้านที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	4.09	0.69	มาก	7
2	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.18	0.69	มาก	5
3	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	4.27	0.69	มาก	2
4	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	4.27	0.63	มาก	2
5	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.33	0.68	มาก	1
6	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	4.17	0.66	มาก	6
7	การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	4.21	0.69	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	4.22	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.22, *SD.* = 0.60) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (*M* = 4.33, *SD.* = 0.68) ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน (*M* = 4.27, *SD.* = 0.69) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (*M* = 4.27, *SD.* = 0.63) ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ (*M* = 4.21, *SD.* = 0.69) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (*M* = 4.18, *SD.* = 0.69) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (*M* = 4.17, *SD.* = 0.66) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (*M* = 4.09, *SD.* = 0.69) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.3 - 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

(n=272)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.11	0.73	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	3.94	0.80	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ๆในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา	4.06	0.80	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.17	0.82	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.16	0.85	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.09	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.09, *SD*. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา (*M* = 4.17, *SD*. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม (*M* = 3.94, *SD*. = 0.80)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

(n=272)

ข้อที่	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.22	0.89	มาก	2
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.24	0.79	มาก	1
3	สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม	4.15	0.74	มาก	3
4	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ	4.11	0.79	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	4.18	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.18, *SD.* = 0.69)เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (*M* = 4.24, *SD.* = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ (*M* = 4.11, *SD.* = 0.79)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน

(n=272)

ข้อที่	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน	4.35	0.73	มาก	1
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน	4.21	0.78	มาก	3
3	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน	4.24	0.82	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.27, *SD*. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน (*M* = 4.35, *SD*. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน (*M* = 4.21, *SD*. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

(n=272)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	การปฏิบัติการ			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม	4.21	0.76	มาก	5
2	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.26	0.78	มาก	4
3	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.21	0.75	มาก	5
4	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.75	มาก	3
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.31	0.72	มาก	1
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.31	0.75	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.27, *SD.* = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (*M* = 4.31, *SD.* = 0.72) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (*M* = 4.31, *SD.* = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม (*M* = 4.21, *SD.* = 0.76) และสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา (*M* = 4.21, *SD.* = 0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

(n=272)

ข้อที่	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	4.30	0.74	มาก	5
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.72	มาก	1
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.32	0.74	มาก	3
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน	4.28	0.77	มาก	6
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	4.38	0.77	มาก	2
6	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม	4.32	0.81	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.33	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.33, *SD.* = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (*M* = 4.41, *SD.* = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (*M* = 4.28, *SD.* = 0.77)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

(n=272)

ข้อที่	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.10	0.79	มาก	6
2	สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน	3.97	0.91	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.11	0.81	มาก	4
4	สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	4.11	0.81	มาก	4
5	สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	0.76	มาก	3
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆและเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผิดพลาดได้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข	4.32	0.74	มาก	2
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.40	0.69	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.17	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.17, *SD*. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (*M* = 4.40, *SD*. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน (*M* = 3.97, *SD*. = 0.91)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ

(n=272)

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.73	มาก	2
2	สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.26	0.74	มาก	1
3	สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน	4.21	0.73	มาก	4
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.18	0.77	มาก	6
5	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.22	0.78	มาก	2
6	สถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.82	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	4.21	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.21, *SD*. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา (*M* = 4.26, *SD*. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (*M* = 4.18, *SD*. = 0.77)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 4) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 5) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 6) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 7) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดัง ตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม

(n = 272)

ด้านที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	4.79	0.40	มากที่สุด	7
2	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.81	0.38	มากที่สุด	5
3	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	4.83	0.37	มากที่สุด	1
4	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	4.82	0.36	มากที่สุด	2
5	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.82	0.34	มากที่สุด	2
6	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	4.82	0.34	มากที่สุด	2
7	การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	4.81	0.36	มากที่สุด	5
	รวมเฉลี่ย	4.81	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.81, *SD.* = 0.33) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน (*M* = 4.83,

SD. = 0.37) ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (*M* = 4.82, *SD*. = 0.36) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (*M* = 4.82, *SD*. = 0.34) และด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม (*M* = 4.82, *SD*. = 0.34) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (*M* = 4.81,*SD*. = 0.38) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ (*M* = 4.81, *SD*. = 0.36) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (*M* = 4.79, *SD*. = 0.40) ตามลำดับเมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.11 - 4.17

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

(n = 272)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.74	0.50	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	4.79	0.44	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ๆในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา	4.77	0.48	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.82	0.43	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.81	0.46	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.79	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.79, *SD*. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (*M* = 4.82, *SD*. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน (*M* = 4.74, *SD*. = 0.50)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

(n=272)

ข้อที่	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.83	0.42	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.81	0.44	มากที่สุด	2
3	สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม	4.81	0.42	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ	4.80	0.44	มากที่สุด	4
	รวมเฉลี่ย	4.81	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.81, *SD*. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาเปิด

โอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา (*M* = 4.83, *SD*. = 0.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ (*M* = 4.80, *SD*. = 0.44)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน

(n=272)

ข้อที่	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน	4.83	0.39	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่นการบริหารจัดการไม่ซับซ้อน	4.83	0.41	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน	4.82	0.42	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	4.83	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.83, *SD*. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่นการบริหารจัดการไม่ซับซ้อน (*M* = 4.83, *SD*. = 0.41) สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน (*M* = 4.83, *SD*. = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน (*M* = 4.82, *SD*. = 0.42)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

(n=272)

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	การปฏิบัติการ			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม	4.81	0.43	มากที่สุด	5
2	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.80	0.43	มากที่สุด	6
3	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.83	0.39	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.82	0.41	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.82	0.43	มากที่สุด	3
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.86	0.37	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.82	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.82, *SD*. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (*M* = 4.86, *SD*. = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม (*M* = 4.80, *SD*. = 0.43)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

(n=272)

ข้อที่	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	4.80	0.40	มาก	5
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.83	0.37	มากที่สุด	2
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.80	0.40	มากที่สุด	5
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน	4.81	0.39	มากที่สุด	4
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	4.82	0.39	มากที่สุด	3
6	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม	4.85	0.36	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.82	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.82, *SD*. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม (*M* = 4.85, *SD*. = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน (*M* = 4.80, *SD*. = 0.40) และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (*M* = 4.80, *SD*. = 0.40)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

(n=272)

ข้อที่	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.78	0.42	มากที่สุด	7
2	สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน	4.81	0.39	มากที่สุด	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	4.83	0.38	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด	1
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆและเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผิดพลาดได้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข	4.82	0.40	มากที่สุด	2
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	4.82	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.82, *SD*. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ (*M* = 4.83, *SD*. = 0.38) สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (*M* = 4.83, *SD*. = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (*M* = 4.78, *SD*. = 0.42)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ

(n=272)

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	การดำเนินงาน			
		M	*SD.*	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.81	0.39	มากที่สุด	4
2	สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน	4.81	0.39	มากทีสุด	4
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.82	0.39	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.81	0.39	มากที่สุด	4
6	สถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	0.39	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.81	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.81, *SD*. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มเท่ากันทั้งสามข้อ ได้แก่ สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา (*M* = 4.82, *SD*. = 0.39) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (*M* = 4.82, *SD*. = 0.39) และสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (*M* = 4.82, *SD*. = 0.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มเท่ากันทั้งสามข้อ ได้แก่ สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา (*M* = 4.81, *SD*. = 0.39) สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน (*M* = 4.81, *SD*. = 0.39) และสถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (*M* = 4.81, *SD*. = 0.39)

ตอนที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (M_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์(M_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.18 – 4.25

ตารางที่ 4.18 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวม

(n = 272)

ด้านที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	4.09	4.79	0.171	1
2	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.18	4.81	0.150	3
3	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	4.27	4.83	0.131	5
4	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	4.27	4.82	0.128	5
5	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.33	4.82	0.113	7
6	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	4.17	4.82	0.156	2
7	การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	4.21	4.81	0.142	4
	รวมเฉลี่ย	4.22	4.81	0.139	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวม ทั้ง7ด้าน พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามีลำดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ($PNI_{modified}$ = 0.171) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.156) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิง

นวัตกรรม (PNI $_{modified}$ = 0.150) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ (PNI $_{modified}$ = 0.142) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน (PNI $_{modified}$ = 0.131) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (PNI $_{modified}$ = 0.128) และเทคโนโลยีและการสื่อสาร (PNI $_{modified}$ = 0.113) ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปรากฏผลดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.19 – 4.25

ตารางที่ 4.19 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

(n = 272)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI $_{modified}$	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.11	4.74	0.153	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	3.94	4.79	0.215	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ๆ ในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา	4.06	4.77	0.175	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.17	4.82	0.156	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.16	4.81	0.156	3
	รวมเฉลี่ย	4.09	4.79	0.171	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified}$ = 0.215) และผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ๆในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา($PNI_{modified}$ = 0.175)

ตารางที่ 4.20 ลำดับของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

(n = 272)

ด้านที่	วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$	ลำดับ
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.22	4.83	0.145	3
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.24	4.81	0.134	4
3	สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม	4.15	4.81	0.159	2
4	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ	4.11	4.80	0.168	1
	รวมเฉลี่ย	4.18	4.81	0.151	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ ($PNI_{modified}$ = 0.168) และสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม($PNI_{modified}$ = 0.159)

ตารางที่ 4.21 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน

(n = 272)

ด้านที่	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน	4.35	4.83	0.110	3
2	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน	4.21	4.83	0.147	1
3	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน	4.24	4.82	0.137	2
	รวมเฉลี่ย	4.27	4.83	0.131	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน พบว่ามีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน ($PNI_{modified}$ = 0.147) และสถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.137)

ตารางที่ 4.22 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

(n = 272)

ด้านที่	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI $_{modified}$	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม	4.21	4.81	0.143	2
2	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.26	4.80	0.127	4
3	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.21	4.83	0.147	1
4	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.30	4.82	0.121	5
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.31	4.82	0.118	6
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.31	4.86	0.137	3
	รวมเฉลี่ย	4.27	4.82	0.129	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา (PNI $_{modified}$ =0.147) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้

ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม (PNI $_{modified}$ =0.143) และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (PNI $_{modified}$ =0.137)

ตารางที่ 4.23 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

(n = 272)

ด้านที่	เทคโนโลยีและการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI $_{modified}$	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน	4.30	4.80	0.116	3
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.41	4.83	0.095	6
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.32	4.80	0.111	4
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน	4.28	4.81	0.123	1
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	4.38	4.82	0.100	5
6	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม	4.32	4.85	0.123	1
	รวมเฉลี่ย	4.33	4.82	0.113	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม ($PNI_{modified}$ =0.123) สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ($PNI_{modified}$ =0.123) และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ($PNI_{modified}$ =0.116)

ตารางที่ 4.24 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

(n = 272)

ด้านที่	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.10	4.78	0.166	4
2	สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน	3.97	4.81	0.212	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหาให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.11	4.82	0.173	3
4	สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	4.11	4.83	0.175	2
5	สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	4.83	0.155	5
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆและเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผิดพลาดได้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข	4.32	4.82	0.116	6

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

(n = 272)

ด้านที่	วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$	ลำดับ
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.40	4.82	0.095	7
	รวมเฉลี่ย	4.17	4.82	0.156	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม พบว่ามีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน ($PNI_{modified}$ =0.212) สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ($PNI_{modified}$ =0.175) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{modified}$ =0.173) และสถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($PNI_{modified}$ =0.166)

ตารางที่ 4.25 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ

(n = 272)

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (M_1)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (M_2)	ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI $_{modified}$	ลำดับ
1	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	4.81	0.140	4
2	สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.26	4.82	0.131	6
3	สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน	4.21	4.81	0.142	3
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.18	4.82	0.153	1
5	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.22	4.81	0.140	4
6	สถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	4.82	0.150	2
	รวมเฉลี่ย	4.21	4.81	0.143	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ พบว่ามีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (PNI $_{modified}$ =0.153) และสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI $_{modified}$ =0.150)

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1 คน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการนี้จำนวน 2 คน และ ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน (ภาคผนวก ข) ระหว่างวันที่ 13 – 18 สิงหาคม พ.ศ. 2567 รวมสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 6 คน ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 1 ชั่วโมง เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ใน 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจากผลการวิจัยในตอนที่ 3 จากมากไปน้อยประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 3) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ได้สรุปแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่สำคัญ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์แนวแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ควรดำเนินการดังนี้

5.1.1 ประเด็นความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการจัดการความเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นแนวทางการแก้ปัญหา ได้แก่ รู้ต้นตอของปัญหา (ทุกข์) ค้นหาสาเหตุ (สมุทัย) ออกแบบแนวทางแก้ปัญหา (นิโรจ) และใช้สติตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหาและปรับใช้ในระยะยาว (มรรค)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ทันเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ปรับตัวได้ดี ส่งเสริมครูให้ปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน กระตุ้นให้มีใจรักในการทำงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

(2) ผู้บริหารควรหาวิธีแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่อย่างเร่งด่วนเพื่อป้องกันปัญหาไม่ให้บานปลาย

(3) ผู้บริหารควรใช้วิสัยทัศน์กำหนดทิศทางในการทำงานและใช้วงจรคุณภาพในการแก้ปัญหาด้านการบริหารสถานศึกษา อาศัยความเชื่อมั่นในผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือจากบุคลากร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5.1.2 ประเด็นความสามารถในการเผชิญกับความท้าทาย กล้าคิด กล้าลองหาวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารการศึกษา

ผู้บริหารควรกล้าคิด กล้าลองแก้ปัญหาในการบริหารการศึกษาด้วยวิธีการใหม่ๆบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

5.2 แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ควรดำเนินการดังนี้

5.2.1 ประเด็นการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ หรืออื่นๆให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน

1) สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความต้องการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ หรืออื่นๆ โดยจัดทำทะเบียนเพื่อตรวจสอบความขาดแคลนหรือมีมากเกินความจำเป็น

2) ผู้บริหารควรบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค้าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) สถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาอาจเผชิญกับสภาวะการขาดแคลนงบประมาณควรเปิดใจสื่อสารให้บุคลากรให้เข้าใจ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความซื่อสัตย์ จัดสรรงบประมาณให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างโปร่งใส ในกรณีขาดแคลนมากอาจใช้การระดมทุน

5.2.2 ประเด็นการจูงใจให้บุคลากรคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

1) สถานศึกษาควรสื่อสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม

2) สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3) สถานศึกษาควรสร้างต้นแบบนวัตกรรม และมีทีมนำด้านนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือบุคลากร ฝึกทักษะการแก้ปัญหา และทำงานด้วยเป้าหมายที่ท้าทาย

4) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ระดมความคิดช่วยกันแก้ปัญหา ให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

5) สถานศึกษาควรให้รางวัลและให้การยอมรับบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม

5.2.3 ประเด็นการช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง และชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) สถานศึกษาควรเสริมแรงเชิงบวก ด้วยคำพูดให้กำลังใจ ใส่ใจความรู้สึกและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน แสดงความชื่นชมในที่สาธารณะและเวทีต่างๆ และเสริมแรงด้วยรางวัล ได้แก่ เกียรติบัตร โล่รางวัล มอบในกิจกรรมเข้าแถวในภาคเช้าให้ครูและนักเรียนได้ร่วมยินดีด้วย หรือ การมอบเกียรติบัตรร่วมกับการสรุปถอดบทเรียนความสำเร็จด้วยกระดาษหน้าเดียว

2) สถานศึกษาควรส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร

5.2.4 ประเด็นการจัดพื้นที่ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

1) สถานศึกษาควรมีพื้นที่ในการแสดงออกด้านนวัตกรรม ต้องให้การสนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ ให้โอกาสบุคลากรในการแข่งขัน

2) สถานศึกษาควรจัดพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างนวัตกรรม เช่นห้องสมุด ลานบัณฑิตหรือสถานที่อื่นๆที่ส่งเสริมการพบปะ พูดคุย อย่างสร้างสรรค์

5.3 การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ควรดำเนินการดังนี้

5.3.1 ประเด็นการส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ

1) สถานศึกษาควรมีทั้งการเสริมแรงภายใน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรและการเสริมแรงภายนอก ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การให้รางวัล เกียรติบัตร วุฒิบัตร และการพัฒนาด้านวิชาชีพ

2) สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและโรงเรียนเข้ารับการประกวด แข่งขันในเวทีต่างๆ

3) สถานศึกษาฝึกทักษะการคิดนวัตกรรมใหม่ๆจากปัญหาที่พบ แล้วหานวัตกรรมมาเป็นแนวทางใหม่ๆที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ลดเวลาทำงาน มีความคล่องตัว ลดงบประมาณ

5.3.2 ประเด็นการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ได้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์กร แล้วนำมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการ และกิจรรม มีการประเมินโครงการทุกสิ้นปีการศึกษาเพื่อประเมินความสำเร็จ หรือปรับปรุงแก้ไข

2) สถานศึกษาควรกำหนดแผนงานที่มีความท้าท้ายที่สูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม โดยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

5.4 แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ควรดำเนินการดังนี้

5.4.1 ประเด็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1) สถานศึกษาควรสื่อสารหลายช่องทางเพื่อได้พูดคุยแบบกัลยาณมิตรในการทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างเปิดใจ ไม่พูดนินทา เป็นผู้รับฟังมากกว่าผู้พูด และเป็นที่พึ่งยามสุขหรือทุกข์ให้แก่บุคลากร

2) สถานศึกษาควรให้ความรู้สึกปลอดภัย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร

3) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อละลายพฤติกรรมและส่งเสริมบุคลากรได้พูดคุย สร้างความคุ้นเคยกัน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

5.4.2 ประเด็นการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1) สถานศึกษาควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน พูดคุย ปรับความเข้าใจ หาข้อตกลงร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้ง

2) ผู้บริหารควรบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล นิติธรรม คุณธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและการบริหารการเงินมีความโปร่งใส

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะการแก้ปัญหา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสื่อสารด้านนวัตกรรม มีการเสริมแรงเชิงบวก และมีพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3. สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จัดทำแผน โครงการและกิจกรรม ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4. สถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานและกำหนดโครงสร้างการสื่อสารที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

1.1.2 เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

1.1.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

1.2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1) ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 45 โรงเรียน รวมจำนวนผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 2,477 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มแบบอย่างง่าย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .97 ตามลำดับ

3) การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการนำส่งด้วยตนเองและใช้ระบบออนไลน์ผ่านรหัสคิวอาร์ (QR Code) แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.91

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD.*) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยการหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

1.2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1 คน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 4 ประเด็น

3) การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1 คน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า นัดทำการสัมภาษณ์ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามเวลาที่กำหนด

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เทคโนโลยีและการสื่อสาร โครงสร้างและกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามลำดับ

1.3.2 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม

1.3.3 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ

1.3.4 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่นการบริหารจัดการไม่ซับซ้อน

1.3.5 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และข้อที่มีคาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม และสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.3.6 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน

1.3.7 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน

1.3.8 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.3.9 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ โครงสร้างและกระบวนการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เทคโนโลยีและการสื่อสาร วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามลำดับ

1.3.10 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

1.3.11 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ

1.3.12 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน

1.3.13 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะ

บุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.3.14 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.3.15 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

1.3.16 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มเท่ากันทั้งสามข้อ ได้แก่ สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ สถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มเท่ากันทั้งสามข้อ ได้แก่ สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน และสถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

1.3.17 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามี

ลำดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ โครงสร้างและกระบวนการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ

1.3.18 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ๆในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา

1.3.19 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ และสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม

1.3.20 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน และสถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน

1.3.21 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.3.22 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร พบว่า มีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

1.3.23 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม พบว่ามีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.3.24 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ พบว่ามีความต้องการเสริมสร้างเกี่ยวกับสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังนี้

1.4.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 ข้อย่อย ได้แก่

1) ผู้บริหารควรมีทักษะในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้ปรับตัวได้ดี และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2) ผู้บริหารควรมีหลักในการบริหารความเสี่ยงเมื่อต้องเผชิญกับประเด็นท้าทายในการบริหารการศึกษา นำวิธีการใหม่ๆมาใช้แก้ปัญหาบนพื้นฐานของความถูกต้อง

1.4.2 ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ข้อย่อย ได้แก่

1) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2) สถานศึกษาควรมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจด้านนวัตกรรม กระตุ้นบุคลากรให้เกิดการร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

3) สถานศึกษาควรมีการเสริมแรงเชิงบวกด้วยคำพูดชื่นชม การให้รางวัล หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4) สถานศึกษาควรมีพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นเวทีในการแสดงออกทางความคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรม

5) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 ข้อย่อย ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรงให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6) สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริม พัฒนานวัตกรรม และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและกิจกรรม

7) ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 2 ข้อย่อย ได้แก่

(1) สถานศึกษาควรมีการสื่อสารหลากหลายช่องทาง บุคลากรมีอิสระทางความคิด ร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานและร่วมชื่นชมความสำเร็จ

(2) สถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานและกำหนดโครงสร้างการสื่อสารที่ชัดเจน

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวมผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษา ได้เข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้รับนโยบายด้านองค์กรนวัตกรรมจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ (2566)มีเป้าประสงค์ในด้านส่งเสริมผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม จากนโยบายดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมเพื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ นอกจากนี้การดำเนินชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบัน เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้มามีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่างๆของมนุษย์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลต่อสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของจักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563) ที่กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม เป็นองค์กรที่นำวิธีการรูปแบบใหม่ มาใช้ในการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพสูง ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องผลการวิจัยของปานชนก ด้วงอุดม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีความสอดคล้องในสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปรากฏผลดังนี้ คือ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทำให้การเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่ายและเป็นสิ่งใกล้ตัว สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2567) ที่มีโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ซึ่งเป็นนโยบายที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นในสถานศึกษาจึงมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระดับต้นๆขององค์กรนวัตกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sung and Kim (2021) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญในระดับต้นๆของการเป็นองค์กรนวัตกรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีด้านการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญในระดับต้นๆของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปรากฏผล ดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม จะทำให้สถานศึกษาขาดทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจน อาจส่งผลต่อการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมของสถานศึกษาได้ สอดคล้องแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2564) กล่าวถึงความภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาและค้นพบแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เน้นความไว้วางใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร สร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่ได้ศึกษารูปแบบองค์การแห่ง

นวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน ซึ่งสององค์ประกอบแรกมีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ การวางแผนองค์การ เป็นการเตรียมพร้อมโดยผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 2 คือ การนำองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวมผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี (2566) ได้มอบนโยบายสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมทุกแห่งศึกษาค้นคว้าพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนตามบริบทหรือตามแนวทางที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีได้กำหนดและมีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปรากฏผลดังนี้ คือด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องสถานศึกษาได้แบ่งโครงสร้างและกระบวนการทำงานตามภาระงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไปตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (2550) ทำให้สถานศึกษามีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนตามกฎกระทรวงกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) ที่กล่าวว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา คือการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์กร การดำเนินงานมีการประสานงานและการสื่อสารอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2565) ที่ศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมที่สำคัญ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ประสานงานในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาด้านนวัตกรรม มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่และเกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร

เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นเดียวกับสภาพปัจจุบันซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารขาดทักษะการแก้ปัญหาด้วยนวัตกรรมที่เหมาะสม และผู้บริหารขาดความท้าทาย กล้าเสี่ยง กล้าลองนำสิ่งใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ได้ในการทำแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของวัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ที่กล่าวถึงผู้นำองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า เป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำทั้งแบบกลยุทธ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มุ่งมั่น ทุ่มเทในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในการศึกษารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม กล้าเสี่ยงการเปลี่ยนแปลง เปิดใจรับฟังความคิดเห็น เป็นผู้ฟังที่ดี ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ

2.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม คือ 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อใช้พัฒนาสถานศึกษา ไม่ชอบประเด็นท้าทาย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้น้อย สถานศึกษาขาดแรงกระตุ้นการทำงานที่เน้นความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาตามองค์ประกอบคือ การให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินทธร สินจินดาวงศ์ (2563) พบว่า ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม นั้นผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรมและผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลาการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ 2) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม เป็นความต้องการจำเป็นด้านรองลงมาที่ต้องการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจขาดการเสริมแรง ให้กำลังใจ ขาดแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สถานศึกษาขาดพื้นที่ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และขาดแคลน

ด้านทรัพยากรในการทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมด้าน วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า สถานศึกษามีระบบส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร มีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดของวัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรนวัตรรม สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร ได้แก่การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอและตรงความต้องการของบุคลากร และควรมีการให้รางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมดีเด่น เพื่อเป็นรางวัลจูงใจให้บุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กล่าวว่าการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะต่อการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านประทาย ซึ่งเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2565) ที่พบว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในระดับต้นๆต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นต้องการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน บุคลากรขาดการส่งเสริมให้ปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาอาจไม่ได้กำหนดแผนงานและกิจกรรมที่ชัดเจนในการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของของณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรม และยังสอดคล้องผลการวิจัยของจักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์รนวัตรรม กรณีศึกษา:โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมพบว่า ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง และปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องการเสริมสร้างในการเป็นองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในสถานศึกษาไม่มีระบบการบริหารที่ดีทำให้ไม่เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ อาจเกิดจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลเสียต่อบรรยากาศการทำงาน บุคลากรเกิดความ

คลางแคลงใจ ไม่ไว้วางใจกัน ไม่มีการเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งเป็นทำลายการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง สุริศา ริมคีรี (2562) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง สถานศึกษามีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน ที่ทำหน้าที่ในการเป็นทีมที่ปรึกษา ทีมผู้ประสานงาน ทีมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยทีมงานเหล่านี้มีอำนาจในตัดสินใจ และสร้างทีมเพื่อแข่งขันกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนาวดี โมรากุล และคณะ (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในระดับต้นๆในการเป็นองค์กรนวัตกรรม ในขณะที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ศึกษานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา โรงเรียนไพรบึงวิทยาคม ซึ่งเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดศรีสะเกษพบว่า อุปสรรคในการดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความร่วม บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ ไม่มีทิศทางการทำงานและเป้าหมายร่วมกัน และครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน และขาดความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายเนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความรู้ในการนำนโยบาย แนวทางการดำเนินการสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2.3 แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สรุปได้ ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะการแก้ปัญหา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในการขับเคลื่อนสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผู้บริหารควรทันเหตุการณ์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการแก้ปัญหาและการเผชิญกับประเด็นท้าทายเพื่อนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของ Sen & Eron (2012) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้มีกลยุทธ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสิ่งใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้การแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน กล้าลอง กล้าเสี่ยงคิดทำสิ่งใหม่ให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา (2564) กล่าวว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความคิดก้าวหน้า กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ทางการพัฒนาการศึกษา

2.3.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสื่อสารด้านนวัตกรรม มีการเสริมแรงเชิงบวก และมีพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากการทำให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร และ

สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ในส่วนของบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการร่วมกันขับเคลื่อนนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้เรื่องการนำนวัตกรรมมาขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเป็นนักคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผ่านการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากล มีการเสริมแรงกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และจัดสภาพแวดล้อมให้ความเหมาะสมเพื่อเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวความคิดของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566) ที่กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ต้องจัดบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการเสริมแรงโดยให้รางวัล ชื่นชม เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจและสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการสื่อสารในองค์กรที่เปิดกว้าง ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สอดคล้องกับ Jansson and Kronvall (2022) ได้ศึกษา กรณีศึกษา การจัดการและดำเนินการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรขนาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในการทำงานมากที่สุดคือ การสร้างคุณค่าและการได้รับการยอมรับจากองค์กร

2.3.3 สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จัดทำแผน โครงการและกิจกรรม ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน ผ่านการจัดทำแผน โครงการ กิจกรรม เพื่อเป้าหมายร่วมด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Supanyabutra and Julsuwan (2024) ที่ได้ศึกษาส่วนประกอบของตัวชี้วัดขององค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมด้าน วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ในขณะที่ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเพื่อการพัฒนานวัตกรรมยังไม่ชัดเจนและยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษายังไม่ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.3.4 สถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานและกำหนดโครงสร้างการสื่อสารที่ชัดเจน การบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรนวัตกรรม ควรนำบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมภิบาล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้จะทำให้ เกิดความไว้วางใจกันในการทำงาน บุคลากรพร้อมจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม เริ่มจากร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีการสื่อสารด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ หลากหลายช่องทาง มีส่วนร่วมรับผิดชอบทำงาน ด้วยใจรักและมีความรู้สึกร่วมเป็น

เจ้าของสถานศึกษา และร่วมชื่นชมยินดีเมื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรมตลอดจนมีการบริหารทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิด ที่สรุปว่า โรงเรียนไพรบึงวิทยาคมใช้หลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า คุ้มทุน หลักการนี้นำมาบูรณาการเข้ากับการบริหารงานและจัดการศึกษา โดยการบูรณาการเข้ากับกลุ่มงานทั้ง 4 ฝ่าย ในด้านการสื่อสาร มีการสื่อสารด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ หลากหลายช่องทาง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนราสมประสงค์ (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างกว้างขวางและหลากหลาย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ

3.1.2 สถานศึกษาควรจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอในการทำงาน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถด้านความท้าทาย กล้านำวิธีการบริหารใหม่ๆมาใช้แก้ปัญหาในสถานศึกษา

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3.1.5 สถานศึกษาควรส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมแรง ให้กำลังใจ ชื่นชมการทำและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3.1.7 ผู้บริหารควรให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติงาน หรือ ผู้มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2563). คู่มือ การบริหารจัดการด้านนวัตกรรม (Innovation Management Manual :IMM). https://www.fishmarket.co.th.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *รู้จักกับพื้นที่นวัตกรรมล่าสุด 11 จังหวัด*. https://ww.thaigov.go.th.

_____. (2567). *สพฐ. ขานรับมติ ครม. เดินหน้าส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)*. https://www.obec.go.th.

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. น.29-36.

กุลชลี จงเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (Innovation in Educational Administration and Leadership)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญชนก แสงท่านั่ง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ท.) *องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative organization).* https://si.mahidol.ac.th.

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์, และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี, *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563*.

จาริณี วงษ์นาค, อรพรรณ บุตรกตัญญู, และชลาธิป สมาหิโต. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *3*(6), 899-914.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2564). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (Innovation in Educational Administration and Leadership)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เชาวลิต ยิ้มแย้ม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา. (2564). *การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.

ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2564). *การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

ธัญวรัตม์ สิงห์จู, และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม: การบูรณาการการวิเคราะห์ข้ามกรณีและการย้อนรอยกระบวนการ. *ครุศาสตร์สาร, 15(1),*219 -234.

ธันยากร ศรีสุข, และสรัญณี อุเส็นยาง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2*(2), 1-14.

นันทวัน แก้วปาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานขนส่งจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นารา สมประสงค์. (2564). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ปานชนก ด้วงอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). (2565). *ราชกิจจา นุเบกษา.* เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. น.1-149.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, และวิบูลย์ ผกามาศ. (2565). การศึกษาองค์ประกอบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุคดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย. *คุรุสภาวิทยาจารย์, 3*(2), 33-49.

พระทอง บุตรดี, และศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 8*(2), 67-85.

มรกต จันทร์กระพ้อ, และกฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. *วารสารนักบริหาร, 39*(1), 52-66.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. น.1-.70.

วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วีระเทพ พัดพรม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมบัติ นามบุรี. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. *วารสารวิจัยวิชาการ, 2*(2), 121-133.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* http://secubac.go.th.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. https://secubac.go.th.

สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2566). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox).* https://www.edusandbox.com.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *นวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการนำพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ: กรณีตัวอย่างโรงเรียนบ้านประทาย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *นวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการนำพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ: กรณีตัวอย่างโรงเรียนไพรบึงวิทยาคม.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี. (2566, 28 มีนาคม). *ประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง รายชื่อสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี 2566.*

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2566). การจัดการสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 11*(4), 1654-1667.

สุรเดช จองวรรณศิริ. (2562). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สุริศา ริมคีรี. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา].

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Boonkua, A., Tantinakorgul, A., and Tungkunanan, P. (2019). Innovative Organization of School under the Office of the Basic Education (OBEC): A Second Order Confirmatory Factor Analysis. *International of Industrial Education and Technology, 1*(1), 67- 76.

Chen, S., Hsiao, H., Chang, J., Shen, C., and Chou, C. (2010). School Organizational Innovative Indicators For Technical Universities And Institutes. *Contemporary Issues In Education Research, 3*(7), 43-50.

Jansson, V., and Kronvall, M., (2022). Managing and Executing Innovation Effectively in Large-Scale Distributed Organisation: A Case Study [Master's thesis, Blekinge Institute of

Technology, Karlskrona, Sweden]. Blekinge Institute of Technology. https://www.diva-portal.org.

Krejcie, R., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.

McCaslin, N.L., & Tibezinda, J.P., (2014). *Assessing target group needs*. (2020, November 19). www.fao.org.

Sen, A. & Eron, E. (2012). Innovation Leadership for the twenty-first Century. *Procedia-Social and Behavior Science, 41*,1-14.

Severino, G. (2024). *Investigating Teacher Strategies for Developing iSTEM Pedagogies in a School's Innovation Center* [Doctoral dissertation, University of Massachusetts Lowell].

University of Massachusetts Lowell. https://eric.ed.gov.

Sleezer, M. C., Russ-Eft, F. D. and Gupta, K., (2014, February 21). *A Practical Guide to Needs Assessment*. https://onlinelibrary.wiley.com.

Sung,W. and Kim, C., (2021). A Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behavior. *Sustainability 2021*, 13, 2-25.

Supunyabutra, C., Julsuwan, S. (2024). The Study of the Componests and Indicators of the Innovative Organizations of Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Education and Learning, 13*(3), 46-51.

Thompson, S., (2020). *What is innovation in education and why it's important?.* Kaltura blog. https://corp.kaltura.com/blog.

Trott, P. (2017). *Innovation Management and New Product Development.* (6th ed.). Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย และหนังสือขออนุเคราะห์ต่างๆ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายจิรายุทธ อักษรพิมพ์
   ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนปทุมพิทยาคม
   279 หมู่ 3 ถนนสมเด็จ ตำบลปทุม
   อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
   วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
   มหาวิทยาลัยราชธานี อุบลราชธานี
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ กรรมการบริหารสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
   แห่งประเทศไทย

2. ชื่อ-สกุล นายสุรศักดิ์ สถาวร
   ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก
   76 หมู่ที่ 8 บ้านสร้างถ่อ ตำบลหนามแท่ง
   อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี 34250
   วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
   มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา

3. ชื่อ-สกุล นางสาวอังคณา นาสารี
   ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี
   117 หมู่ 11 ถนนคลังอาวุธ ตำบล ขามใหญ่
   อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
   วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ด. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
   มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา/การบริหารวิชาการ

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

ที่ อว.0602.16 (ป) / 481

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจิรายุทธ อักษรพิมพ์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมพิทยาคม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีวัลย์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ที่ อว.0602.16 (น) / 481

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุรศักดิ์ สถาวร (ผู้อำนวยการโรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม วัชมังคลาภิเษก)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โลษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 481

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอังคณา นาสารี (รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

หนังสือขออนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

ที่ อว.0602.16 (ว) / ๖๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์

ด้วยนางสาวพรพิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังฆรรค์อนันต์)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-53[illegible]

หนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว.0602.16 (ข) / 563

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โยษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไสยนา สุดสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ในการนี้ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรีวัลย์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

Qr Code เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ที่ อว.0602.16 (ข) / 564

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งนักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี
อำนาจเจริญ และหนังสือขอสัมภาษณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์

1. ชื่อ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประชุม ผงผ่าน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานอนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์นโยบาย และ แผนงานขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
2. ชื่อ	นายเอกลักษณ์ พลศักดิ์
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
3. ชื่อ	นายเสรี ตุ้มอ่อน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี
4. ชื่อ	ดร.องอาจ จูมสีมา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
5. ชื่อ	นายวิศิษย์ ใชญัน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนขุมคำวิทยาคาร ตำบลแก่งเค็ง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
6. ชื่อ	ดร.สุวิมล ไวยารัตน์
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๖๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๘ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประชุม ผงผ่าน (ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานอนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์นโยบาย และแผนงานขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี)

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งนักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 13-18 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ที่ อว.0602.16 (บ) / 606

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โยษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายเอกลักษณ์ พิลศักดิ์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 13-18 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ที่ อว.0602.16 (ป) / 606

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งนักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 13-18 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ที่ อว.0602.16 (บ) / 606

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.องอาจ จูมสีมา (ผู้อำนวยการโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช)

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 13-18 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๖๑๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายวัศิษย์ ไชญัน (ผู้อำนวยการโรงเรียนสุมคำวิทยาคาร)

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 13-18 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 608

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

8 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

ด้วยนางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากศึกษานิเทศก์ ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ ดร.สุวิมล ไวยาวัจน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 13-16 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาแนบมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิวัลย์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายปัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-169-5369

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

.....

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) สภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 3) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ 4) แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำ ไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ของสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

(นางสาวพรทิพย์ โอษฐ์เวช)
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 29 ปี ☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ครูผู้ช่วย ☐ ครู

☐ ครูชำนาญการ ☐ ครูชำนาญการพิเศษ

☐ ครูเชี่ยวชาญ ☐ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี

☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินของสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของท่านโดยขอความกรุณาตอบครบทุกข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร											
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน										
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม										
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยงกล้าลองสิ่งใหม่ๆ ในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา										
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากร										

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ทางการศึกษารับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย										
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม											
6	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา										
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม										
8	สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม										
9	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ										
โครงสร้างและกระบวนการทำงาน											
10	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน										

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	และแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน										
11	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน										
12	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน										
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร											
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านนวัตกรรม										
14	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม										
15	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา										
16	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา										
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น										

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา										
เทคโนโลยีและการสื่อสาร											
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ										
20	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง										
21	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ										
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆ โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน										
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย										
24	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม										

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม											
25	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม										
26	สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน										
27	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา										
28	สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรม เพื่อจูงใจให้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ										
29	สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา										
30	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆและเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผิดพลาดได้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข										
31	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										

ข้อที่	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ											
32	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา										
33	สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา										
34	สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน										
35	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน										
36	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน										
37	สถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ										

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอบคุณในความอนุเคราะห์

นางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง **แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ**

....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ..... เดือน .....พ.ศ. 2567 เริ่มสัมภาษณ์ เวลา .....น.

ผู้สัมภาษณ์ .....

วัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ..... เพศ..... อายุ ..... ปี

ตำแหน่ง ....

ตอนที่ 2 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกระบวนการคิด การบริหารจัดการ วิธีการดำเนินงาน ลักษณะของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อสถานศึกษา เข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรม กล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่ง สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครู มีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูรับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาต้องการมุ่งเน้น มีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามเป้าหมายได้ประสบความสำเร็จ

3. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งงานเป็นฝ่าย ตามสายงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน

4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเน้นทักษะการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อสร้างประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม

5. เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างครูทุกฝ่ายโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเครือข่ายและสื่อสารหลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรม

6. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดพื้นที่ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจเสริมแรง ชื่นชม และให้รางวัลครูที่มีผลงานดีเด่น มีการจูงใจครูในการคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกปลอดภัย ยอมรับความเสี่ยงหรือความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาด สร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

7. การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา มีระบบการบริหารงานด้วยใช้ระบบทีมงาน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีความเข้าใจและไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน เสริมสร้างให้มีความเชื่อมโยงในการทำงานของทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

1.1 ท่านคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบันอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเผชิญกับความท้าทาย กล้าคิดกล้าลองหาวิธีการใหม่ๆในการบริหารการศึกษา ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวการพัฒนาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.1 ท่านมีแนวทางอย่างไรในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ หรืออื่นๆให้เพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีแนวทางอย่างไรเพื่อจูงใจให้บุคลากรคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีวิธีการในการช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับควรมีการจัดพื้นที่ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.1 ท่านมีแนวทางในการส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4.1 ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีวิธีการ หรือแนวคิดในการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

รวมเวลาในการสัมภาษณ์.....

ภาคผนวก จ

การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆโดยใช้นวัตกรรมอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยงกล้าลองสิ่งใหม่ๆในการนำมาใช้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		IOC		
โครงสร้างและกระบวนการทำงาน								
6	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
โครงสร้างและกระบวนการทำงาน								
10	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และแบ่งงานเป็นฝ่ายตามสายงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		IOC		
11	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น การบริหารจัดการไม่ซับซ้อน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจตัดสินใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร								
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติด้านนวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างทักษะการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	สถานศึกษาจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		IOC		
18	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
เทคโนโลยีและการสื่อสาร								
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
20	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านต่างๆโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		IOC		
24	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อสร้างนวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม								
25	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
26	สถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ เสริมแรง ชื่นชมการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	สถานศึกษาให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมเพื่อจูงใจให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	สถานศึกษาให้ความรู้สึกที่ปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		IOC		
30	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผิดพลาดได้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไข	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
31	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและทำงานอย่างมีเป้าหมายที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือ								
32	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
33	สถานศึกษาใช้ระบบทีมในการบริหารงานในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
34	สถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
35	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
36	สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
37	สถานศึกษามีวิธีการแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	171.9667	98.102	.557	.958
A2	172.0000	95.586	.823	.957
A3	172.0000	96.828	.579	.958
A4	171.9333	97.099	.719	.957
A5	171.9667	96.792	.715	.957
B1	172.1333	98.257	.356	.960
B2	172.0333	95.757	.773	.957
B3	171.9333	99.030	.474	.959
B4	171.9000	98.645	.563	.958
C1	171.9333	98.892	.491	.959
C2	171.9667	99.068	.441	.959
C3	171.9333	98.478	.543	.958
D1	171.9000	97.817	.676	.958
D2	171.8667	98.878	.586	.958
D3	171.8667	97.568	.782	.957
D4	171.9333	95.926	.871	.956
D5	171.9000	97.748	.686	.958
D6	171.8667	98.947	.576	.958

E1	171.9333	97.857	.622	.958
E2	171.9000	98.162	.629	.958
E3	171.8667	100.326	.373	.959
E4	171.9667	98.447	.515	.958
E5	171.9333	97.375	.684	.958
E6	172.1667	95.592	.576	.959
F1	172.0000	98.345	.503	.959
F2	172.0333	95.620	.789	.957
F3	171.9667	97.137	.568	.958
F4	171.9000	98.231	.620	.958
F5	171.9333	96.409	.808	.957
F6	172.0333	95.551	.797	.957
F7	172.0000	95.655	.815	.957
G1	171.9333	97.651	.648	.958
G2	171.9333	100.340	.310	.960
G3	171.9667	98.033	.565	.958
G4	171.9333	97.926	.613	.958
G5	171.9667	98.171	.548	.958
G6	172.0000	96.690	.694	.957

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	141.4000	377.903	.562	.969
A2	141.6667	379.609	.520	.969
A3	141.5333	373.982	.659	.969
A4	141.3000	378.976	.663	.969
A5	141.4333	375.909	.704	.969
B1	141.3667	380.723	.570	.969
B2	141.5000	372.879	.716	.969
B3	141.5000	384.190	.380	.970
B4	141.4333	376.668	.584	.969
C1	141.2000	378.924	.421	.970
C2	141.4000	371.214	.712	.969
C3	141.3667	372.033	.708	.969
D1	141.5667	377.289	.656	.969
D2	141.5000	378.259	.667	.969
D3	141.5333	373.292	.726	.968
D4	141.6000	367.007	.744	.968
D5	141.6000	366.317	.682	.969
D6	141.3333	370.368	.709	.969
E1	141.5333	373.430	.774	.968

E2	141.4667	370.947	.718	.968
E3	141.5000	369.707	.779	.968
E4	141.8667	372.326	.688	.969
E5	141.6333	376.240	.659	.969
E6	141.6667	373.264	.706	.969
F1	141.7667	373.840	.746	.968
F2	141.6667	371.954	.639	.969
F3	141.5667	371.151	.782	.968
F4	141.8667	369.568	.739	.968
F5	141.7333	370.409	.780	.968
F6	141.5667	370.599	.682	.969
F7	141.5000	369.362	.791	.968
G1	141.4667	371.292	.795	.968
G2	141.6000	373.145	.742	.968
G3	141.5667	375.633	.669	.969
G4	141.4333	373.289	.701	.969
G5	141.5333	381.706	.427	.970
G6	141.6333	370.033	.708	.969

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการสัมภาษณ์

ภาพประกอบการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ภาพประกอบ 1 สัมภาษณ์ ผศ.ประชุม ผงผ่าน
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานคณะกรรมการด้านยุทธศาสตร์นโยบาย
และแผนงานขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดอุบลราชธานี

ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายเอกลักษณ์ พลศักดิ์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายเสรี ตุ้มอ่อน
ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.องอาจ จูมสีมา
ผู้อำนวยการโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สุวิมล ไวยารัตน์
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล นางสาวพรทิพย์ โอษฐิเวช

วัน เดือน ปี เกิด 1**6** กุมภาพันธ์ 25**15**

สถานที่เกิด จังหวัดอุบลราชธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน 168 หมู่**15** บ้านศรีหลักเมือง ตำบลนาคำ อำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี 34250

ประวัติการศึกษา ค.บ. เอกชีววิทยา ส ถาบันราชภัฏอุบลราชธานี **M. Ed** (**Curriculum** Studies) University of Hawaii at Manoa สหรัฐอเมริกา

ประวัติการทำงาน โรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช