

สภาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

STATE INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER LAMPANG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ของ ชมัยพร ชูสุภาวดี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. วรณกร พรประเสริฐ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ชัชชัยพร ชูสุภาวดี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ
คำสำคัญ:	สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา
สู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบ
สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 178 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบสมมติฐาน
ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กร
นวัตกรรมการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบรรยากาศองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย 2) เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็น
องค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

Title: STATE INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Chamaiporn Chosupavadee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. santi Buranachart

Keywords: Innovative Organization, Innovative Organization of School

ABSTRACT

This study was aimed to study: 1) the state of innovative organization of schools under lampang primary educational service area office 1 and 2) to compare the the state of innovative organization of schools under lampang primary educational service area office 1 classified by school size. Selecting 178 samples by using the criteria in the Yamane's formula and the stratified sampling, the sample consisted of school administrators and teachers under lampang primary educational service area office 1. The research instrument employed in this study was a five-rating scale questionnaire with a reliability at 0.98. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, f-test, one way anova and analysis of variance. "Scheffe" method. The findings of this study were as follows: The state of innovative organization of schools under lampang primary educational service area office 1 found that the total average score was in the high level. When individually considered, the highest mean score was found on organizational climate, while the lowest one was on vision strategy and goal. The comparison of condition the state of innovative organization of schools under lampang primary educational service area office 1 classified by school size found that school administrators and teachers had different on the state of innovative organization of schools at a statistically significant level of .05. which were considered: vision strategy and goal, the innovative leadership, organizational structure, organizational climate and learning organization had different at a statistically significant level of .05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายสนธยา แสงศรีจันทร์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อสีห์หิรัญวิทยา นางธนิศา สูงติวงศ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพระราชัฐธรรมคุณ และนายพร้อมพงษ์ ไชยชนะ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อสีห์หิรัญวิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบคุณโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว คณะครูโรงเรียนบ่อสีห์หิรัญวิทยา และเพื่อนครูทุกคน ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่ คุณพ่อ คุณแม่ และครูอาจารย์ ที่เป็นผู้อบรมสั่งสอนและวางรากฐานทางการศึกษาให้กับผู้วิจัย

ชมัษฎพร ชูสุภาวดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49

การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.....	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม ขนาด ของสถานศึกษา.....	66
บทที่ 5 บทสรุป.....	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผลการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก การตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา.....	89
ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา	97
ประวัติผู้วิจัย	107

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม	24
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกตามขนาดของสถานศึกษา.....	49
ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	54
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวม.....	55
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	56
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม.....	58
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	60
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	62
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านองค์กรแห่ง การเรียนรู้.....	64
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	66
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิธี Scheffe' (n = 178)....	68

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยวิธี Scheffe' (n = 178)
 70

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยวิธี Scheffe' (n = 178).. 71

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร โดยวิธี Scheffe' (n = 178)..... 72

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กรโดยวิธี Scheffe' (n = 178) 73

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยวิธี Scheffe' (n = 178) 74



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	47
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายประเทศไทย 4.0 มุ่งให้ประเทศไทยมีรายได้สูงขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เน้นการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่มีมูลค่าสูงทางเศรษฐกิจ โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างความมั่งคั่ง ยั่งยืน ให้กับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 ได้นั้น พื้นฐานสำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการคิดสร้างสรรค์ผลิตและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (จิตินา วรณศรี, 2563) การสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศทั้งในพันธกิจหลักและระบบงานสนับสนุนสำคัญ มีการนำเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก พร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) โดยมียุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเป็นเวลา 20 ปี จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมศักยภาพคน 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560) เพื่อให้องค์กรศึกษาประสบความสำเร็จ ระดับคุณภาพสูงขึ้น และอยู่รอดท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จากองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional Organization) ที่เน้นการสั่งการจากผู้มีอำนาจบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการ และวางแผนการทั้งหมด ต้องเปลี่ยนรูปแบบองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Education Innovative Organization) นอกจากนี้ สถานศึกษาต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วยเช่นกัน ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคนี้จึงต้องมุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันผู้บริหาร

สถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จในองค์กร ที่จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาตามเป้าหมายของประเทศ

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 3 ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรมการศึกษา” ไว้ว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอนหรือ การบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์การปฏิรูป การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้าง คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และการเรียนรู้เป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติ ทักษะสำคัญ และความรู้ รวมทั้งขยายผลสู่ผู้เรียนทั่วประเทศในอนาคต ลดความ เหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา จำนวน 6 พื้นที่ใน 6 ภาค ได้แก่ จังหวัดระยอง กาญจนบุรี ศรีสะเกษ เชียงใหม่ สตูล และสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่นำร่องการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อเพิ่ม คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนสามารถกำหนดแนวทางพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียน แห่งนวัตกรรม และองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแนบแน่น การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมการสร้างความรู้ใหม่และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลและพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนา สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมควรมีการเตรียมความพร้อมในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา เกิดคุณภาพที่แท้จริง และนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยนวัตกรรมไม่ใช่สิ่งจำเป็นแต่เฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น ภาครัฐก็จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วย (บุญ อนันต์ พิณภัทรชัย, 2555)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีการศึกษา 2565 ให้สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ 2561-2580) ในประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 13 ในประเด็น 11 ศักยภาพ

ตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนด้านการศึกษาและนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลัก ด้านปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต เรื่องการเตรียมคนไทย สู่ศตวรรษที่ 21 จึงกำหนดนโยบายประจำปีการศึกษา 2565 ดังต่อไปนี้ ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคน ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้างระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ และปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง ที่เป็นเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายการศึกษากำลังสอง (Thailand Education Eco – System: TE2S) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยในด้านประสิทธิผลของการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา พบว่าในเชิงปริมาณสถานศึกษาสามารถผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาได้จำนวนมากขึ้นแต่เชิงคุณภาพยังมีปัญหาของผู้สำเร็จการศึกษาด้านความรู้ภาษาการทำงาน และทักษะทางภาษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติ O-Netแต่ละปีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ แม้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาจะส่งเสริมสนับสนุนครู และคณาจารย์ให้ทำวิจัย มีผลงานวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์เพิ่มขึ้น แต่ยังไม่นำไปใช้ประโยชน์ ได้น้อย ส่วนใหญ่เน้นการตีพิมพ์เผยแพร่มากกว่าการมุ่งผลประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคมโดยภาพรวมผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจน การจัดการศึกษาขาดความเท่าเทียม และทั่วถึง คุณภาพและผลลัพธ์ทางการศึกษาไม่น่าพอใจ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2559) ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยนวัตกรรม เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีหน้าที่ในการสนองนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2565 โดยยกระดับคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาในทุกระดับขั้นไปสู่ความเป็นเลิศให้ได้ตาม มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมีการส่งเสริมการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพรองรับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงได้กำหนดกรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนา

การศึกษา และแนวทางขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างคนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในอนาคต มีเอกลักษณ์เป็นองค์กรดีมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้สถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตั้งเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลเมืองโลกที่ดี 2) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ครูเป็นผู้เรียนรู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมี ความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคลคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบและการบริหารแบบร่วมมือ 5) สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม และ 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตามประเมินผลรายงานผลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2565, สื่อบนออนไลน์)

จากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาและพื้นที่ นวัตกรรมเนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถปรับตัวให้เป็นไปตามสถานการณ์ได้ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจมาจากตัวบุคคลเอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมากพอ โดยอาจยังเข้าใจว่า นวัตกรรม หมายถึง งานประดิษฐ์วัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียวแต่ในความหมายของนวัตกรรมจริง ๆ แล้ว คือการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น และส่วนสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทรัพยากร การบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด

เช่น จำนวนครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาจเป็นอุปสรรคในการเป็นองค์กรนวัตกรรมการด้วย (ปานชนก ดวงอุตม, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย ปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ให้สถานศึกษา นำไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการ และเพิ่ม ประสิทธิภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดหลักการของนักวิชาการและนักการศึกษา พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศองค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 320 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2565) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 22 คน และครู จำนวน 298 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่กำหนดค่าความคาดเคลื่อน .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 178 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย ขนาดของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดของโรงเรียน คือ เล็ก กลาง ใหญ่

สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนตั้งแต่ 119 ลงมา

สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนตั้งแต่ 120-719 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนตั้งแต่ 720-1,679 คน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย

2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 ด้านโครงสร้างองค์กร

2.4 ด้านบรรยากาศองค์กร

2.5 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตด้านระยะเวลาและพื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีการส่งเสริมด้านนวัตกรรมและเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการบริหารจัดการ รวมไปถึงกระบวนการคิดสร้างสรรค์ แล้วทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย 2) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบรรยากาศองค์กร และ 5) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความคิดและวิธีการดำเนินงานรูปแบบใหม่ มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีองค์ความรู้ เทคโนโลยี สร้างผลผลิตใหม่ ๆ ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่พัฒนาด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และให้ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างและพัฒนาการใช้นวัตกรรมสร้างแรงจูงใจ มีบุคลิกภาพที่ดีและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมให้การยกย่องชมเชยบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ไม่สำเร็จ

ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีระดับชั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ประสานงานอย่างรวดเร็ว มีบุคลากรส่งเสริมสนับสนุน การค้นคว้าสร้างสรรค์นวัตกรรม แนวทาง รูปแบบ วิธีการพัฒนาสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ

ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ดำเนินงานตามนโยบายของเขตพื้นที่แสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ คิดค้นนวัตกรรมในการพัฒนาตามจุดเน้นของเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครู ก่อนได้รับการนิเทศ ติดตาม นโยบายเพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ครูมีความเป็น กัลยาณมิตรซึ่งกันและกันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมกิจกรรมจัดทำ โครงการที่มีการพบปะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ มีนโยบายพัฒนาครูให้มีศักยภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรม มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การสร้างแพลตฟอร์มทางการศึกษา ของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาในสังกัด
2. สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาไปกำหนดนโยบายการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้เป็น องค์กรนวัตกรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ข้อมูลจากการวิจัยไปกำหนดนโยบายการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลและสังเคราะห์แนวคิดรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาศึกษาในการทำวิจัย เรื่องสภาพการพัฒนาศูนย์การศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม
 - 1.1 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2565
 - 1.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรม
 - 1.3 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายขององค์กรนวัตกรรม
 - 2.2 องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม
 - 2.3 ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดจากการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2565

กระทรวงศึกษาธิการ (2564) กล่าวไว้ว่า ทุกคนต้องมีการปรับเปลี่ยนชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ หรือ New Normal จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ 2561-2580) ให้ผู้เรียนพัฒนาทุกช่วงวัยจะได้รับพัฒนาเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และผลักดันให้มีการจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2560-2579 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไว้ดังนี้

หลักการ

1. สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน

2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชน และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้วเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 โดยมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ

นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

1.1 เร่งสร้างสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่น ๆ โดยมีการวางมาตรการด้านความปลอดภัยให้นักเรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดโครงการโรงเรียน Sandbox: Safety zone in school (SSS) หรือ การจัดกิจกรรม Safety School Success จัดให้มีการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดต่อ การจัดการความรุนแรงเกี่ยวกับร่างกาย จิตใจ และเพศ เป็นต้น

1.2 เร่งพัฒนาบรรจุตัวชี้วัดเรื่องความปลอดภัยให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาและหน่วยงานทุกระดับ

1.3 เร่งพัฒนาให้มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังชัดเจนในทุกส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.1 เร่งจัดทำและพัฒนารอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรฐานสมรรถนะ) โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาวិเคราะห์ วิจัยความเหมาะสมความเป็นไปได้และทดลองใช้ก่อนการประกาศใช้หลักสูตรฯ ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

2.2 จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง มุ่งกระบวนการเรียนรู้แบบถักทอความรู้ ทักษะคุณลักษณะผู้เรียนเข้าด้วยกันลงมือปฏิบัติจริง

(Active Learning) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งการวัดและประเมินผลเชิงสมรรถนะ

2.3 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย และมีแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูง และการประเมินและพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalize Learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

2.4 มุ่งพัฒนาจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับวิถีใหม่ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และการเสริมสร้างวิถีของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.5 ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออมกับ กอช โครงการธนาคารโรงเรียน และการเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน

2.6 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) ที่มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มเพื่อการมีงานทำ

2.7 ศึกษาวิจัย ถอดบทเรียนความสำเร็จในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

3.1 ดำเนินการสำรวจและติดตามเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน เพื่อนำเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อรับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการร่วมงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 มุ่งแก้ปัญหาคนพิการในวัยเรียนที่ไม่ได้รับการศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยกำหนดตำแหน่ง (ปักหมุด) บ้านเด็กพิการทั่วไป

3.4 ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนห่างไกลกันดารได้มีโอกาสเรียนรู้ในยุคโควิด โดยการสร้างความพร้อมในด้านดิจิทัล และด้านอื่น ๆ

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.1 ขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องความถนัด ความสนใจ โดยการ Re-skill, Up-skill, New-Skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุที่มีความสนใจ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษา และประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน.และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

4.4 พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อสนับสนุนช่างพันธุ์ R อาชีวะซ่อมทั่วไทย โดยการนำร่องผ่านการให้บริการของศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) จำนวน 100 ศูนย์ ให้ครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชน

5. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

5.2 พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

5.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

6. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

6.1 พัฒนาระบบสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการจัดระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์

6.2 ปรับปรุงแนวทางการจัดสรรเงินเงินค่าเครื่องแบบนักเรียนและอุปกรณ์การเรียนผ่านแอปพลิเคชัน “เป่าตัง” ของกรมบัญชีกลางไปยังผู้ปกครองโดยตรง

7. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

จัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรม

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมให้มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างแท้จริง จึงมีการกำหนดพื้นที่นวัตกรรมซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา มาตราที่ 3 ให้ความหมาย “นวัตกรรมการศึกษา” ว่า แนวคิดหรือการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้ความหมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 6 พื้นที่ใน 6 ภาค ได้แก่ จังหวัด ระยอง กาญจนบุรี ศรีสะเกษ เชียงใหม่ สตูล และสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่นำร่องการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนสามารถกำหนดแนวทางพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม และองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแนบแน่น การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมสร้างความรู้ใหม่และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

McElroy (2003 อ้างอิงใน จิตติมา วรณศิริ, 2563) ได้กล่าวว่า องค์กรจะสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืนนั้นมาจากบุคคลในองค์กรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยกันหาทางแก้ปัญหานั้น อันจะนำไปสู่การสร้างและแนวทางวิธีการใหม่ ความรู้ใหม่ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพแก่องค์กร

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ได้สรุปในงานวิจัยว่า กลไกในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือองค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งต้องการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสร้างคุณค่าแก่องค์กรร่วมกัน รวมถึงต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรของตน มีความกล้าคิด กล้าทำ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบที่พร้อมจะเรียนรู้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด

เนาวนิตย์ สงคราม (2556 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2563, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความรู้และนวัตกรรมจะเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกับบุคคล และกลุ่มกับกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพัฒนาการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น โดยผ่านการอภิปรายโต้แย้ง จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย สนับสนุนการพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการศึกษาที่ผู้เรียนจะได้พัฒนาในส่วนของการพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะในการเรียนรู้ต่าง ๆ
3. การพัฒนาด้านความรู้และนวัตกรรม เป็นการศึกษาที่เพิ่มพูนความรู้พื้นฐาน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาสามารถนำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

สมจิตร เจริญกร (2561) ได้นำเสนอเกี่ยวกับคุณสมบัติของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศทางการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

คุณสมบัติภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือการที่ผู้บริหารมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา มีความหยั่งรู้ในก้าวต่อไป องค์กรสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจน เผยแพร่

แก่คณะครูและภาคีเครือข่ายให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจตรงกัน หากจะต้องปรับเปลี่ยนก็เป็นความพ้องต้องกันว่า เป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษา

2. การวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติอื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะที่ดีของผู้นำวิชาการ ได้แก่ การเป็นผู้มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่ การเป็นผู้มีพลังพร้อมที่จะทำงาน การเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยงและความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรวิเคราะห์ตนเองในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นอย่างมีใจเป็นกลางและประเมินระดับที่ตนมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงต่อไป

3. การตรวจสอบการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรตรวจสอบ การบริหารงานด้วยการประเมินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในทางที่เป็นจริง โดยการตรวจสอบหรือประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แผนงาน วิธิดำเนินงาน การควบคุม การใช้ทรัพยากร เป็นต้น การตรวจสอบด้วยการประเมินมีหลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้ เช่น การประเมินผู้บริหาร เป็นการประเมินรายบุคคล การประเมินงาน เป็นการประเมินเนื่องงาน กิจกรรม การทดลองเทคนิคใหม่ ๆ และการประเมินระบบ เป็นการใช่วิธีการประเมินอย่างมีระบบ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมคนในองค์การอันเป็นผลสะท้อนจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

เกศสุตา วรรณสิทธิ์ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหาคควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร

ขวัญชนก แสงทามั่ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างชัดเจนจึงได้มีการพัฒนารูปแบบสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิตขององค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 6 ผลลัพธ์ และองค์ประกอบ 7 เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นแนวทางในการพัฒนาศานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางขององค์กร มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ

เชิงกลยุทธ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมการบริหารจัดการใหม่ ๆ สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงใหม่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เรียน ได้รับการยอมรับจากองค์กร ชุมชนและสังคม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษา นำไปสู่องค์กรนวัตกรรมมีปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การกำหนดแผนงาน วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และนำเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

นวัตกรรมการบริหารการศึกษา เป็นแนวทาง รูปแบบ ระบบ วิธีการหรือกระบวนการ การบริหารจัดการแบบใหม่ที่สร้างขึ้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา องค์กรทางการศึกษา จึงได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการ ที่กล่าวไว้ ดังนี้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้กล่าวถึงการจำแนกประเภทของนวัตกรรม ในลักษณะนวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative innovation) นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของความคิดค้นและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการ ตลอดจนกระบวนการจัดการองค์กรใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์และการให้บริการของ องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารองค์กรในลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบ เมตริกซ์ การใช้แนวคิด Balance score card ในการวางแผนและประเมินผลงานขององค์กร การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร การพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจ ในลักษณะที่เป็น Open business models เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนา นวัตกรรมแบบเปิด (Open innovation) ก็จัดได้ว่าเป็นลักษณะของนวัตกรรมทางการบริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรหรือธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ หรือประโยชน์ ในเชิงเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น นวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรง กับนโยบายโครงสร้างองค์กร ระบบ รูปแบบและกระบวนการจัดการในองค์กร ซึ่งต่างจาก นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการ

ณัฐพิมล ธรรมสร้างกุล และจิตติมา วรรณศรี (2561) ได้ดำเนินการวิจัยโดยยึดแนวคิด การบริหารเชิงระบบ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้อันเป็นนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คือ “รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูในสถานศึกษา” พบว่ามี 3 องค์ประกอบได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคลากร ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน และงบประมาณ ตามด้วยวัสดุครุภัณฑ์ ได้แก่ หลักสูตร สื่อและแหล่งเรียนรู้ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจปัญหาและการวางแผน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศและการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการเตรียมการสอน ความสามารถในการนำเข้าสู่บทเรียน ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถในการสรุปบทเรียน

จิตติมา วรณศรี (2563) ได้กล่าวว่า เพื่อเป็นการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาได้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของพื้่นนวัตกรรมการศึกษา มีดังนี้ ผู้เรียนจะมีพัฒนาการในการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาการโดยภาคีเครือข่ายและผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง เกิดประโยชน์และนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสังคมเห็นได้จาก ผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือกลุ่มยากจนมีผลการเรียนดีขึ้น ลดช่องว่างทางโอกาสเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวมประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ผู้ปกครองมีความไว้วางใจในความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น ในระยะยาวจะสามารถขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่พื้นที่อื่นต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า นวัตกรรมการศึกษาจำเป็นจะต้องมีแนวคิด วิธีการ กระบวนการสื่อการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ รวมไปถึงการร่วมมือกันของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถร่วมกันพัฒนาขึ้น

เป็นนวัตกรรมการศึกษา แบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือ นวัตกรรมการบริหารการศึกษา และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม

ความหมายขององค์กรนวัตกรรม

การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมมีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ซึ่งมีนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายขององค์กรนวัตกรรมไว้ ดังนี้

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) กล่าวไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรหรือปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่าพัฒนาผลผลิต สินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าความอยู่รอดและความสามารถแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจตามปฏิบัติการตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการตลาดและรูปแบบธุรกิจ เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์กรซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงภายในองค์กร

องค์อร์ ประจันเขตต์ (2557) ได้ศึกษาในงานวิจัยว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตั้งแต่กระบวนการ ทำงานและการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อหรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ให้ความหมาย ขององค์กรนวัตกรรมไว้ว่า การนำกระบวนการมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการบริหารสิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์บริการและการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรมตามความต้องการของสังคม

จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า การที่องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นมีแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ประหยัดเวลาและเพิ่มความสะดวกรสบายในการ

ดำเนินงานองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความแตกต่าง ได้เปรียบในการแข่งขัน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดีขึ้น

องค์กรสะพานปลา (2563) ได้ให้ความหมาย ในคู่มือการบริหารจัดการนวัตกรรมว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จได้ คือ บุคลากร เพราะบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนในเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ (Learning) จัดเก็บองค์ความรู้ (Knowledge Assets) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และการสร้างนวัตกรรมโดยผู้นำองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อกิจกรรมดังกล่าว

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ได้สรุปในงาวิจัยว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา จึงเป็น องค์กรทางการศึกษาใหม่ รวมถึงสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารมีการใช้ ความคิดสร้างสรรค์ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการความคิด และวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ๆ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติและมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ หรือคิดผลองค์ความรู้เทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

จากการศึกษาความหมายขององค์กรนวัตกรรมจากนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารจัดการลักษณะขององค์กร รวมไปถึงกระบวนการคิดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ในการนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษา

องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ บุคคล โครงสร้างองค์กร งบประมาณ กลยุทธ์ แนวคิด กระบวนการนวัตกรรม ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมมากมีที่มาจาก ความต้องการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลง บุคคล และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จึงทำให้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาองค์ประกอบขององค์กร นวัตกรรมจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ได้สรุปองค์ประกอบของนวัตกรรมไว้ 12 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย
2. โครงสร้างองค์กร
3. วัฒนธรรม ค่านิยมและบรรยากาศการทำงาน

4. ผู้นำ
5. บุคลากร
6. ทรัพยากร
7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
8. การให้รางวัลและการยอมรับ
9. การสื่อสาร
10. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร
11. การประเมินและการลำเลียงความคิด
12. เครือข่าย

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กร
แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ

1. การจัดการความรู้
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์
3. ภาวะผู้นำ
4. บรรยากาศองค์การ
5. การทำงานเป็นทีม
6. โครงสร้างองค์การ
7. วัฒนธรรมองค์การ
8. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อนุพงษ์ ชุม แวงวาปี และคณะ (2561) ได้สรุป องค์การแห่งนวัตกรรม
มี 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนองค์การ การนำองค์การ การจัดการองค์การ และการ
ควบคุมองค์การ และมี 8 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์
ร่วมเชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การ
การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและ
ประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา

Jain, Triaandis, and Weick (2010 อ้างอิงใน จิตติมา วรรณศรี, 2563, หน้า 54)
กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นขององค์การแห่งนวัตกรรมหรือองค์การแห่งการวิจัย
และพัฒนา (R & D Organization) ประกอบด้วย บุคคล ความคิด กระบวนการ นวัตกรรม
ทุนหรืองบประมาณ และวัฒนธรรม องค์ประกอบเหล่านี้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้

ปานชนก ต้วงอุดม (2562) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรม จำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. โครงสร้างองค์กร
3. บุคคลสำคัญ
4. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
6. การสื่อสาร
7. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
8. ปัจจัยภายนอก
9. บรรยากาศสร้างสรรค์
10. องค์กรแห่งการเรียนรู้

สุริศา รีมศิริ (2562) ได้สรุปองค์ประกอบ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้จำนวน

19 องค์ประกอบ

1. ภาวะผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์
4. การบริหารและพัฒนาบุคลากร
5. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม
6. บรรยากาศนวัตกรรม
7. การสื่อสาร
8. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ
10. การฝึกอบรมและพัฒนา
11. การสนับสนุนทรัพยากร
12. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
13. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
14. การรับรู้ของบุคคล
15. นิสัยนวัตกรรม
16. การจัดการความรู้

17. วัฒนธรรมองค์กร
18. องค์การองค์กรแห่งการเรียนรู้
19. ผลลัพธ์ด้านนวัตกรรม

ขวัญชนก แสงท่าง (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมมนาประชาพิจารณ์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการของรูปแบบ ผลผลิตองค์กร ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

Afuah (2003 อ้างอิงใน จิตินา วรณศรี, 2563) เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงศักยภาพขององค์กรเพื่อการพัฒนาวัตกรรมการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการประกอบด้วยกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการจัดการ บุคลากร

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา คือ ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง องค์กรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีนวัตกรรมการบริหารการศึกษา และนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ มีการมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทั้งองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาผู้บริหาร ผู้มีส่วนร่วมเครือข่ายการบริหารจัดการที่มีนวัตกรรมเป็นฐานโดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่เกิดความแตกต่างจากเดิมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เรียน

ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การนวัตกรรม

	Afuch (2003)	อุทัยพงษ์ ภัคดีเทลา (2554)	องคอร ประจักษ์พรเขต (2557)	รัตนวิดี ไมระกุล (2560)	อนุพงษ์ ชุมแวงวาทย์ (2561)	ปานชนก ตวงอุดม (2562)	ขวัญชนก แสงทามัง (2563)	ฉัตรภัทรสรณัย ไตรรัตน์ (2563)	ภารดี อนันต์นารี (2564)	สรุป
1. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. เป้าหมาย		✓		✓		✓		✓	✓	5
3. กลยุทธ์	✓	✓		✓			✓	✓	✓	6
4. โครงสร้างองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. หลักการรูปแบบ							✓			1
6. การบริหารทรัพยากรมนุษย์		✓								1
7. ผู้นำเชิงนวัตกรรม				✓	✓		✓	✓	✓	5
8. การพัฒนานวัตกรรม					✓		✓			2
9. วัฒนธรรมองค์กร	✓			✓					✓	3
10. บรรยากาตองค์กร		✓		✓		✓	✓		✓	5
11. ผู้นำ		✓		✓				✓		3
12. ค่านิยม							✓			1
13. เครือข่ายองค์กรนวัตกรรม							✓			1
14. ทีมงานประสิทธิภาพ				✓						1
15. ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล						✓				1
16. บริหารเชิงกลยุทธ์				✓						1
17. องค์กรแห่งการเรียนรู้		✓		✓	✓	✓		✓		5
18. การยอมรับและการให้รางวัล					✓	✓				2
19. พัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล								✓		1
20. ปัจจัยนำเข้า							✓			1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีผู้ให้แนวคิด 5 คนขึ้นไป จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศองค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนักวิชาการที่อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ หมายถึง แบบแผน วิธีการเทคนิคในการปฏิบัติตามแบบแผนปฏิบัติการ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามแผน

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ว่าจะป็นระยะสั้นหรือระยะยาว การสร้างหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงและกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือให้ช่วยบรรลุถึงเป้าหมาย

Afuah (2003) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบที่ส่งเสริมศักยภาพขององค์กร เพื่อการพัฒนาวัตกรรรม โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกัน ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง องค์กรระบบการจัดการ บุคลากร เป็นต้น โดยกลยุทธ์องค์กรจะบอกให้ทราบว่าองค์กรจะทำอะไร เมื่อไหร่ และจะทำอย่างไร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมองค์กร

วุฒิพงษ์ ภัคศิเหลา (2554) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่เป็นข้อความที่แสดงถึงความปรารถนาในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเป็นองค์กรนวัตกรรม และการให้ความสำคัญกับลูกค้าที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งระดับองค์กร ระดับหน่วยธุรกิจ ระดับทีมงาน และระดับบุคคล เพื่อทำให้นวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร ทั้งนี้จะต้องมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

ชวน ภาวังกุล (2556) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงพฤติกรรมของ ผู้บริหารในการให้โอกาสครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน มีความเข้าใจและมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน สร้างแรงบันดาลใจ ให้ทุกคนพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นได้สร้างความรู้สึกร่วมกัน ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ทุกคนเห็นความสำคัญมีความผูกพันและ เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้ ทุกคน มีความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสิ่งที่ดีกว่าและใช้หลักการทำงาน เป็นทีมในการปฏิบัติงาน

องค์อร ประจันต์เขต (2557) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า การสร้างองค์กรทางการศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารซึ่งเป็นทางเสือกกำหนดทิศทางขององค์กร และเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเลียงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียง มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้าง แรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่น ในการสร้างนวัตกรรมจนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา และสำเร็จจนกลายเป็นผู้มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้กล่าวในงานวิจัย องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มพัฒนางานของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการบริหารจัดการ มีความกล้าเสี่ยง สามารถเลือกแบบ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการสร้างความสำเร็จของนวัตกรรม สร้างบรรยากาศสถานศึกษา ให้ครูมีแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานตามชอบ ข่าย งานที่รับผิดชอบ บริหารงานโดยให้บุคลากรหรือทีมงานมีอำนาจในการตัดสินใจและมีส่วนร่วม ในการทำงานโดยตรง มีความมุ่งมั่นเพื่อการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน มีการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญกับวิสัยทัศน์ ด้านนวัตกรรมขององค์กร

อนุพงษ์ ชุ่มแวงวาปี และคณะ (2561) ได้กล่าวในงานวิจัย พบว่า รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน คือ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนองค์การ มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร ได้แก่

1. การรับรู้และการสนับสนุนการเปลี่ยนขององค์การ
2. การปฏิบัติตนแบบและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและ
3. วิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม

1. ตั้งคณะกรรมการเพื่อสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม
2. วิเคราะห์สภาพโรงเรียน
3. กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
4. สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

1. กำหนดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน
2. การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ

องค์ประกอบที่ 2 การนำองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. บุคลิกภาพของผู้บริหาร
2. ทักษะของผู้บริหาร
3. บทบาทของผู้บริหาร
4. บทบาททางสังคมของผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการ

ขั้นตอนที่ 5 การจัดโครงสร้างองค์กร

1. การกำหนดตัวบุคลากรและขอบข่ายหน้าที่
2. การจัดตั้งคณะทำงานร่วมกัน
3. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่องค์การแห่งนวัตกรรม

- การมุ่งพัฒนานวัตกรรม
1. ผูกอบรมพัฒนา

2. การสร้างแรงจูงใจ

3. การสร้างความผูกพัน

การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างสรรค

1. บรรยากาศที่อบอุ่น

2. บรรยากาศให้รางวัล

3. บรรยากาศเปิดกว้าง

การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม

1. แบบการปรับตัว

2. แบบเครือข่าย

3. แบบมุ่งผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 4 การควบคุม

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบ และประเมินผล

1. ศึกษาข้อมูลการดำเนินงาน

2. ตรวจสอบคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

3. ประเมินผลและติดตามผล

4. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

5. สร้างการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนที่ 8 การปรับปรุงและการพัฒนา

1. การปรับปรุง

2. กาพัฒนา

ปานชนก ต่วงอุดม (2562) ได้สรุปในงานวิจัยว่า องค์การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (2563) การพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่นวัตกรรมมาพัฒนาดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการของผู้นำองค์กรและนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจ กระจายอำนาจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาให้มีความเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางขององค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมการบริหารจัดการใหม่ ๆ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้เรียนได้รับการยอมรับจากองค์กรชุมชน และสังคม

นิภาภัทร ปรากฏผล (2564) ได้สรุปในงานวิจัย กล่าวว่า เทคนิคหรือวิธีการการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสมโดยการวางแผนของผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติเป็นในทางทิศเดียวกัน โดยสามารถพลิกแพลงหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรจะมีอยู่แล้วหรือตั้งขึ้นมาใหม่ก็ได้มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งที่องค์กร ต้องการจะเป็นในอนาคตโดยอาจจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร หรือการมีส่วนร่วมของคณะผู้ทำงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

2. พันธกิจ (Mission) คือ การกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3. เป้าประสงค์ (Goal) คือ การบอกถึงสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และพยายามทำให้สำเร็จ โดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับตรงจุด และสามารถวัดได้ ทั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำอะไรได้

4. กลยุทธ์ (Strategy) การวางแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำยุทธศาสตร์ที่วางไว้ไปใช้ได้เหมาะสม ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงโดยประกอบด้วยแผนปฏิบัติการพร้อมมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์นั้น องค์กรอาจจะกำหนดทิศทางขององค์กร คือ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ภารกิจก่อนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อกำหนดกลยุทธ์แล้วนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหรือกระบวนการหนึ่ง คือ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค แล้วจึงกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ภารกิจ กำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและควบคุมเชิงกลยุทธ์โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จขององค์กร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย หมายถึง แบบแผน ทิศทาง เทคนิค ของผู้นำองค์กรที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม บุคลากรในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรม เพื่อให้รับรู้ และเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมพัฒนาองค์กรไปสู่นวัตกรรมและจัดกิจกรรม หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้สรุปในงานวิจัยว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีคิดวิธีการทำงานแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมกันคิดสร้างสรรค์ การบริหาร ความเสี่ยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้กล่าวในงานวิจัย องค์ประกอบที่ 3 การบริหาร เชิงกลยุทธ์จำนวน 11 ตัวแปร ประกอบด้วย การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อกลยุทธ์ มีการพัฒนาและใช้ข้อมูลจากระบบข้อมูลเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมที่สนับสนุนกลยุทธ์ การเชื่อมโยงค่าตอบแทนของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการตามแผน ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวได้ตามเวลาที่กำหนด แผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนมีโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แสดงออก ในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลอื่นเพื่อสร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งามประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านทักษะ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงมีทักษะการถ่ายทอด ความคิดสู่การปฏิบัติมีความสามารถในการเรียนรู้ส่วนตัวต่าง ๆ ได้ดีทักษะในการกระตุ้น การสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสร้างควมไว้วางใจดี มีทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้นำมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่าง สร้างสรรค์ มีจิตใจที่เปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณของผู้บริหารองค์กร เป็นผู้นำที่ชอบ ความท้าทายและยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นได้

3. ด้านทางสังคม หมายถึง มีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีการสื่อสารต่อสังคมอย่างดี มีการรับฟังความคิดเห็นต่อสาธารณชนเป็นอย่างดี

4. ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ผู้นำได้ออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อวิถีนวัตกรรม มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีการดึงศักยภาพในที่ทีมงานออกมาสร้างนวัตกรรม มีการสนับสนุนเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการเพื่อประโยชน์ในการทำงาน มีการจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดองค์การ นวัตกรรมการศึกษา ก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมโดยผลลัพธ์ดังกล่าวก็คือคุณภาพผู้เรียน

ขวัญชนก แสงท่าง (2563) ได้สรุปในงานวิจัยว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีคุณลักษณะที่จะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร ดังเช่น มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยจะเน้นเพื่อลักษณะที่เป็นนามธรรมในการสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึกร่วมกันของสมาชิก เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรที่เคยเป็นอยู่ ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา

จักภัสร์ธัญย์ ไตรรัตน์ และสิริธร ลินจินดาวงค์ (2563) ผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริงแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร สนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และให้ความร่วมมือเกี่ยวกับผู้เกี่ยวข้องในการสร้าง การพัฒนา และการใช้นวัตกรรม เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร

Weiss and Legrand (2011 อ้างอิงใน จิตติมา วรณศรี, 2563) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมและพบว่า บุคลากร ร้อยละ 86 เห็นว่าผู้บริหารทุกระดับในองค์กรเห็นความสำคัญของนวัตกรรม บุคลากรร้อยละ 67 เห็นว่าทีมผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรร้อยละ 68 เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้าใจ

กระบวนการนวัตกรรม ผู้นำองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานวัตกรรมและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

Zenger and Folkman (2002 อ้างอิงใน จิตินา วรณศรี, 2563) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถประสบความสำเร็จ โดยส่วนมากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตที่ชัดเจน และสามารถอธิบายถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้รับรู้เข้าใจตรงกัน ถึงภาพอนาคตที่เป็นจุดมุ่งหมายได้อย่างชัดเจน

2. มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าใส่ใจลูกค้าทำการสำรวจค้นหาความต้องการของลูกค้าด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสอบถามกลุ่มลูกค้าหรือผู้รับบริการเพื่อให้ได้ข้อมูลและรับรู้ถึงความสนใจและสิ่งที่ลูกค้าปรารถนา

3. สร้างบรรยากาศความไว้วางใจ เนื่องจากการสร้างบรรยากาศมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ ผู้นำเชิงนวัตกรรมควรเป็นผู้สร้างความรู้สึกรุ่นใจ ความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้สร้างผลงานมีความเป็นกันเอง ลูกน้องสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือได้ง่าย รวมทั้งให้ลูกน้องมั่นใจว่าผู้นำจะปกป้องดูแลและไม่ทอดทิ้งหากเกิดความผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ

4. มีความกล้าหาญ ผู้นำต้องกล้าหาญในการทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อองค์กรและลูกค้าสามารถโน้มน้าวใจผู้บริหารในทุกระดับให้เข้าใจและสนับสนุนการทำสิ่งที่ถูกต้องในโครงการกิจกรรม เพื่อประโยชน์ขององค์กร

5. สร้างวัฒนธรรมคิดต่าง ผู้นำเชิงนวัตกรรมเชื่อว่าความคิดหรือไอเดีย ในการสร้างนวัตกรรมที่ดีที่สุดเกิดจากความคิดของบุคคล ดังนั้นผู้นำจึงควรสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่างความคิดใหม่หรือแนวคิดที่ดีของทีมงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดพลังและยอมรับความคิดใหม่ที่แตกต่าง

6. จูงใจผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมรับแนวคิดที่ดีของตนโดยไม่บังคับหรือผลักดันเพื่อให้ความคิดของตนกลายเป็นความคิดของทีมงาน แต่จะเป็นผู้เสนอความคิดของตนอย่างมีพลังและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามความคิดนั้น

7. กำหนดเป้าหมาย สู่ความเป็นเลิศเป้าหมายทั้งหลายที่กำหนดขึ้นบุคลากรและทีมงานต่างต้องพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำจึงต้องค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

8. แปลงความคิดสู่การปฏิบัติ ให้มีความสำคัญกับเวลาโดยดำเนินการอย่างรวดเร็ว
จับใจเมื่อมีแนวคิดนวัตกรรมนำสู่การทดลองและการสร้างต้นแบบตามแนวคิดทันทีที่จะให้ผลดี
ต่อการศึกษาค้นคว้าในระยะยาว

9. สื่อสารตรงไปตรงมาผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และเปิดเผยบางครั้ง
อาจสื่อสารและให้ข้อมูลสะท้อนกลับแบบผ่านภาษาแต่ขอทำให้ลูกน้องเชื่อใจและมั่นใจว่าจะ
ได้รับคำตอบที่ตรงตามความจริง

10 สร้างแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติหากต้องการให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรลูกน้อง
ต้องมีแรงบันดาลใจผู้นำต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนและมองเห็นแนวทางสู่
การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จเพื่อจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ลูกน้องในการพัฒนา
นวัตกรรม

Maital and Seshadri (2012 อ้างถึงใน จิตติมา วรณศรี, 2563) ได้เสนอแนวคิด
เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของผู้นำองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมหรือเป็นองค์กร
แห่งนวัตกรรม เช่น บริษัท Apple บริษัท Google ซึ่งผู้นำองค์กรจะมีลักษณะสำคัญร่วมกัน
3 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้นำนวัตกรรมที่ทรงพลังเป็นบุคคลที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น
มีความฝันคิดสร้างสรรค์กระตุ้นให้เรียนรู้มากขึ้นให้ลงมือทำมากขึ้นและปรับปรุงให้เหมาะสม
ยิ่งขึ้น

2. มีคำถามที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม อาทิคำถาม Why? ทำไมจึงต้องปรับปรุงใหม่
What ? อะไรคือสิ่งที่จะต้องปรับปรุง How? จะทำอย่างไร และ Who? ใครจะเป็นคนปรับปรุง
หรือพัฒนาสิ่งใหม่

3. มีแนวคิดในการเพิ่มมูลค่าที่แตกต่างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความเติบโต
มีชื่อเสียงและผลประโยชน์แก่องค์กร ทั้งนี้องค์กรแห่งนวัตกรรมจะมีความเชี่ยวชาญ
ในกระบวนการสัมพันธ์เพื่อสร้างความเติบโตและผลกำไร อาทิการปรับปรุงสินค้าหรือผลิตภัณฑ์
ให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคแต่ละท้องถิ่นด้วยระบบปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ

ลูตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อน
องค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก
5 ด้านคือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3. การมีทักษะคือการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การแสดงบทบาทหน้าที่ เชิงนวัตกรรมและ

5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าว จะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดขึ้น มีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้อย่างดีที่สุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ได้สรุปในงานวิจัยว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารที่ต้องมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารและพัฒนานวัตกรรม การนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติให้ทุกองค์การนวัตกรรมทางการศึกษาประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่พัฒนาด้านนวัตกรรม ที่ปฏิบัติได้จริง แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร สนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และให้ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างการพัฒนาและการใช้นวัตกรรม สร้างแรงจูงใจมีบุคลิกภาพที่ดีและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมให้การยกย่องชมเชยบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำเร็จ

3. ด้านโครงสร้างองค์กร

การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มีปัจจัยหลายด้าน ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้านโครงสร้างองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาสโดยมีกฎระเบียบให้ในสิ่งที่ส่งเสริมสร้างนวัตกรรม มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจซึ่งจะทำให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและการทำงาน มีการจัดตั้งหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองเพื่อทำให้มีอิสระในการจัดการและมีอำนาจในการตัดสินใจ และการทำงานมีการจัดตั้งหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองเพื่อทำให้มีอิสระในการจัดการและมีอำนาจในการปฏิบัติงานและมีลักษณะการทำงานแบบทีม งานอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยสมาชิกของทีมงาน จะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้

เกิดความหลากหลายทั้งด้านความคิด ทักษะ และความรู้ เช่น ทีมข้ามสายงาน ทีมงานเฉพาะกิจ และทีมสหวิชาชีพ

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้กล่าวในงานวิจัย องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างองค์กร มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง มีการจัดให้มีการทำงานแบบข้ามสายงาน มีโครงสร้างองค์กรแบบแนวนอน มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กร และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) ได้สรุปในงานวิจัยว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยในการทำงานด้านนวัตกรรมและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และองค์ประกอบที่ 4 การควบคุมองค์กรโรงเรียนที่มีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นให้ความสำคัญกับการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กรประกอบด้วย

1. การกำหนดตัวบุคลากรและขอบข่ายหน้าที่
2. การจัดตั้งคณะทำงานร่วมกัน
3. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) ได้ให้ความหมายในงานวิจัยว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึงการที่องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามความเหมาะสมมีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจน และมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม

Aufah (2003 อ้างอิงใน จิตติมา วรธนศรี, 2563) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรจะทำให้ทราบว่าใครมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบทำอะไร ใครจะต้องรายงานต่อใคร การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมอาจพิจารณาเกี่ยวกับการประสานงานและการเปลี่ยนแปลงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา โครงสร้างองค์กรที่ใช้กันทั่วไปมี 2 แบบ ได้แก่ โครงสร้างตามหน้าที่ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มคนละก่อนที่มีความรู้ทักษะเหมือนกันมาทำงานร่วมกัน มีการทำงานการสื่อสาร และเรียนรู้จากกันและกันในการทำงานนั้น

มรกต จันทรกะพ้อ และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2562) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหาร

จัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์การและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญจากการขับเคลื่อนองค์การด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งงานและการจัดการความรู้มีโครงสร้างองค์การแบบแนวราบและยืดหยุ่น สามารถกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การที่เป็นส่วนประกอบในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศเป็นการปฏิรูปองค์การเพื่อประเมินและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การภายใต้แนวคิดของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมให้เกิดผลลัพธ์ด้านลูกค้า ด้านบุคลากรด้านสังคมและด้านธุรกิจ

ขวัญชนก แสงทานั่ง (2563) ได้สรุปองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตกรรมของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศในงานวิจัยว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมเป็นการขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร การสร้างองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาองค์ประกอบในแต่ละด้านดังนี้

1. วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย
2. โครงสร้างองค์กร
3. วัฒนธรรมค่านิยมและบรรยากาศการทำงาน
4. ผู้นำ
5. บุคลากร
6. ทรัพยากร
7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
8. การให้รางวัลและการยอมรับ
9. การสื่อสาร
10. การจัด ประการความรู้และข้อมูลข่าวสาร
11. การประเมินและเรียบเรียงความคิด
12. เครือข่าย

จกภัทสรณ์ ไตรรัตน์ และสิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ผู้บริหารองค์กรใช้หลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและแบนราบ ลดระดับชั้นการบังคับบัญชาทำให้การประสานงานรวดเร็วคล่องตัวกำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

Koponowski (2017 อ้างอิงใน จิตติมา วรรณศรี, 2563) ได้ค้นพบ การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับผู้บริหาร ควรเลือกใช้ให้เหมาะกับองค์กรมี 2 ลักษณะ ได้แก่ โครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักร และโครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิตโครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักรการจัดการโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิมนี้จะบั่นทอนและเป็นอุปสรรคต่อการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน เนื่องจากเป็นโครงสร้างที่มีกฎระเบียบข้อบังคับวิธีการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด มีสายบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการที่ชัดเจนเป็นโครงสร้างแบบรวมอำนาจ มีการตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับสูง บุคลากรมีส่วนร่วมค่อนข้างจำกัด โครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ มีความเหมาะสมกับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการกระจายอำนาจ มีการสื่อสาร และก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานที่ดี และตระหนักว่านวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนในทางบวกต่อนวัตกรรมองค์กร

Ahmed and Shepherd (2010 อ้างอิงใน จิตติมา วรรณศรี, 2563) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยมีลักษณะโครงสร้างองค์กร 2 ลักษณะ ได้แก่ โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างแบบเป็นทางการ ดังนี้

1. โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ สามารถที่จะส่งเสริมนวัตกรรมองค์กรได้โดยการป้องกัน หรือลดความขัดแย้ง ความคลุมเครือไม่ชัดเจนของงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตอบสนองความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอลดการบริหารงานแบบรวมอำนาจให้น้อยลงภายใต้สภาวะการพูดไม่แน่นอน และมีความเปลี่ยนแปลง ควรให้บุคลากรแต่ละคนได้รับอิสระมากขึ้น ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในความรับผิดชอบด้วยตนเองเหมือนในองค์กรแบบกระจายอำนาจ

2. โครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ โครงสร้างแบบไม่เป็นทางการนั้น จะมีลักษณะที่แสดงถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงสร้างที่กำหนด

Addir (1996 อ้างอิงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2564) กล่าวว่า นวัตกรรมและการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา มีดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม
2. มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง

4. การสื่อสารในระดับเดียวกันความเป็นอิสระของการหลายทะเบียนข้อมูล ทำให้ผู้จัดการค้นพบความคิดไม่การรวบรวมข้อมูล และสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม

5. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากกว่า โครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักร

6. การมีมุมมองในระยะยาว ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารการศึกษายุคใหม่ เป็นบทบาทของผู้บริหารต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการสร้าง นวัตกรรมเลือกออกแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รวมทั้งให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรม ซึ่งองค์กร แห่งนวัตกรรมมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งทำให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน และสามารถตอบสนองของเปลี่ยนแปลง ภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีอุปสรรคจากกฎระเบียบ วิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด เพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจน และมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงาน ภายในองค์กรที่เหมาะสม

4. ด้านบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะบรรยากาศ สร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาด้านบรรยากาศองค์กรจากนักวิชาการ ดังนี้

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้กล่าวในงานวิจัย องค์ประกอบที่ 4 บุคลากร ยอมรับเคารพผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติกับงานโรงเรียน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) ได้กล่าวในงานวิจัย ในขั้นตอนที่ 6 ว่า การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่

1. การมุ่งพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นนักนวัตกรรม
2. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
3. การจับบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ บรรยากาศที่มีความอบอุ่น บรรยากาศที่มีการให้รางวัล และบรรยากาศแบบเปิดกว้าง

4. การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม

พัชชานันท์ โกชนงค์ (2562) ได้สรุปในงานวิจัยว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ค่ายครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากกับมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา

ปานชนก ต่วงอุดม (2562) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า บรรยากาศสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงานและให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครูก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด เป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมรู้ทุกคนเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะประชุมงานและทำกิจกรรมร่วมกัน

จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (2563) ได้กล่าวในการวิจัยว่า การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน แสดงความคิดเห็นและมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ให้การยกย่องชมเชยบุคลากรที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำเร็จ

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ได้สรุปในงานวิจัยว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางองค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีนวัตกรรม การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้การสอนยุคใหม่ มีการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาผู้บริหารผู้ส่วนร่วมเครือข่าย การบริหารจัดการที่มีนวัตกรรมเป็นฐาน มีบรรยากาศและสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศสร้างสรรค์ช่วยสนับสนุนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมองค์กร ในการปฏิบัติงาน การเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

มีความท้าทาย และให้กำลังใจกันในการทำงาน ไว้วางใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำองค์กรมีความสามารถในการให้คำปรึกษาระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูมีการพบปะจัดทำโครงการร่วมกัน จัดบรรยากาศสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ขององค์กร

5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ได้กล่าวในงานวิจัย การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมว่า การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ การสร้างการสะสม การจัดเก็บการแบ่งปัน มีระบบกระจายและจัดเก็บความรู้ที่ต้องเฉพาะเจาะจง และแบ่งปันความคิดในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความรู้ การจัดการความรู้ทำให้ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถ สอนงานคนอื่นได้ และทำให้บุคคลสอนตนเองด้านนวัตกรรมได้ด้วย

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า การจัดการความรู้นั้น บุคลากรเปิดรับข้อมูลความรู้ใหม่อยู่เสมอ สามารถค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ จัดสรรความรู้อย่างเป็นระบบ อยู่ในรูปแบบที่สารเข้าถึงได้ ร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้โรงเรียน มีกระบวนการในการตรวจสอบรักษาความรู้ จัดหมวดหมู่ความรู้ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้และค้นหาความรู้ได้ ถอดบทเรียนของสิ่งที่ประสบความสำเร็จ ใช้ความรู้ในการวางแผนงานการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ สร้างนวัตกรรมเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น บทความวารสาร ป้ายประชาสัมพันธ์

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) กล่าวโดยสรุปว่า การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้บรรยากาศสร้างสรรค์บุคคลสำคัญการสื่อสาร การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นปัจจัยสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาคือ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยการทำงานด้านนวัตกรรม และเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ปานชนก ดั่งอุตม (2562) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยการพัฒนากลยุทธ์ด้านการเรียนรู้ สร้างและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ในการทำงาน ทำให้พนักงานให้ความสนใจในงาน และได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

จักภัทสรณ์ ไตรรัตน์ และสิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) กล่าวในงานวิจัยว่า องค์การมีระบบการจัดการความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าวโดยการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น ใช้ห้องสมุดสำหรับศึกษาค้นคว้าข้อมูล ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมทั้งการติดประกาศในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมนวัตกรรม และเผยแพร่ข่าวสารผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับวงจรการเรียนรู้ บุคลากรมีความสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดทำด้านกลยุทธ์การเรียนรู้กระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา มีการขับเคลื่อนด้วยฐานความรู้และนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีจัดการแบบใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิม เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2564) ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำ ริเริ่ม และมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในการสะท้อนผลและประเมินความสำเร็จของการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะหากเกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ควรเสริมแรง ให้รางวัลความสำเร็จ รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมงานและบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมต่อไป อันจะนำไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม (จิตติมา วรณศรี, 2563) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational innovative organization) หมายถึง องค์กรหรือสถาบันการศึกษาที่มีการกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงานและการผลิตผลงานทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อหรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะ

พร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (องค์การ ประจันเขตต์, 2557, หน้า 47)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาได้ว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีการพัฒนาองค์กรและแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ กระบวนการบริหารทางความคิดและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศขององค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษาได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนที่ดี และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์เป็นเลิศ แนวคิดใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมให้สถานศึกษามีการพัฒนาอยู่เสมอ มาช่วยแก้ปัญหาและสร้างองค์กรให้บรรลุจุดหมายมีความเป็นมืออาชีพ

3. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน กระจายอำนาจให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ ลดระดับชั้นการบังคับบัญชา ทำให้การประสานงานอย่างรวดเร็วคล่องตัว ทำงานเป็นทีม และพร้อมการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. ด้านบรรยากาศขององค์กร หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร รับฟังความคิดเห็น รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ผู้บริหาร

สถานศึกษาให้คำปรึกษากับครูก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อการผิดพลาด เป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ มีนโยบายพัฒนาครูให้มีศักยภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรม มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การสร้างแพลตฟอร์มทางการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) วิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมประกอบด้วยวิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมายโครงสร้างองค์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์การให้รางวัลและการยอมรับการสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการล่าเลยความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม คุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แต่การที่องค์กรจะนำไปปรับใช้นั้นยังขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กร บางองค์กรอาจไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางประการตามผลการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคุณลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ประเภทของธุรกิจคุณลักษณะองค์กรเป็นต้นซึ่งในส่วนขององค์กรที่กำลังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้น องค์กรนวัตกรรมให้มุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมุ่งมั่นในการสร้างองค์กรนวัตกรรมอย่างจริงจัง

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) วิจัยเรื่อง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิม ทั้งรูปแบบวิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามการสร้างองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น ก็คงจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นหาเลื่อกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มิภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เมื่อแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง พังความคิดเห็น

ของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้สำเร็จจนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครูบุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง การสนทนารูปแบบของค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการทดสอบค่า $\chi^2 = 587.01$ ค่า P-value = 0.00, df = 240, CFI = 0.99, AGFI = 0.90, ค่า RMSEA = 0.049 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์กร สร้างสรรค์ 3 รูปแบบ องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบ คือ วางแผนองค์กร การนำองค์กร การจัดองค์กรและการควบคุมองค์กร และมี 8 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อม โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรมวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการจัดโครงสร้างองค์กร มุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผลและการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ปัจจัยนำเข้า
4. กระบวนการของรูปแบบ
5. ผลผลิตต่อองค์กร
6. ผลลัพธ์

7. เื่ออนไขความสำเร็จในคู่มือการใ้รูปแบบพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีผลประกอบทั้งหมด 5 บท ซึ่งประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ บทที่ 3 หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน บทที่ 4 วิธีการปฏิบัติงาน/รายละเอียดการปฏิบัติงาน และ 5 ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไขและพัฒนาางาน และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด

จกัภทสร้ธณย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า องค์กรของผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้มทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีฯ สู่องค์กรนวัตกรรม ดังนี้ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรมสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจังปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รักการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันนำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นขององค์กรและผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ

ภารดี อนันต์นาวิ (2564) วิจัยเรื่อง องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า. องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ โดยมีการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทั้งทางด้านกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ การหาวิธีการใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการแบบใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางขององค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล

และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมการบริหารจัดการใหม่ ๆ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมขององค์กรทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้เรียนได้รับการยอมรับจากองค์กรชุมชนและสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยสภาพเป็นองค์กรนวัตกรรมสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักการของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ รัตนาดี โมรากุล และคณะ (2560), จักรภัทสรักษ์ ไตรรัตน์ และสิริธร ลินจินดา วงศ์ (2563), ขวัญชนก แสงท่าหนึ่ง (2563), รัตติญา ละเต็บชัน (2560), องค์อร ประจันเขตต์ (2557), ปานชนก ด่วงอุดม (2562), อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ความเป็นสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศองค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรต้น

ขนาดของสถานศึกษา

1. โรงเรียนขนาดเล็ก
2. โรงเรียนขนาดกลาง
3. โรงเรียนขนาดใหญ่



ตัวแปรตาม

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำปาง เขต 1

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศองค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยมีลำดับขั้นตอน และวิธีดำเนินการตามกระบวนการ ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 320 คน (ระบบสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (2565))

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (ภัทรานิษฐ์ เหมาะะทอง และคณะ, 2560, สืบออนไลน์) และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จากจำนวนประชากรโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ แสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
สถานศึกษา ขนาดใหญ่	เมือง	2	4	30	122	2	22	68
	ห้างฉัตร	1	2	24		1	14	
	แม่เมาะ	1	1	32		1	17	
	งาว	1	1	25		1	10	
สถานศึกษา ขนาดกลาง	เมือง	1	2	28	115	3	17	64
	ห้างฉัตร	1	1	15		1	10	
	แม่เมาะ	1	1	16		1	13	
	งาว	3	3	49		2	17	
สถานศึกษา ขนาดเล็ก	เมือง	2	2	19	83	2	11	46
	ห้างฉัตร	1	1	10		1	8	
	แม่เมาะ	2	2	27		1	10	
	งาว	2	2	20		1	12	
รวม		15	22	298	320			178
รวมจำนวนประชากร/ และกลุ่มตัวอย่าง		15			320			178

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยผ่านจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ด้านโครงสร้างองค์กร
4. ด้านบรรยากาศองค์กร
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยคำถามแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนวัตกรรม
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดขององค์กรนวัตกรรม
3. นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบเนื้อหาที่กำหนด คือ สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 คน

6.1 ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการศึกษาศึกษาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา

6.2 นายพร้อมพงษ์ ไชยชนะ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อสี่เหลี่ยมวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

6.3 นางธนิศา สูงติวงศ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
พระราชรัชมงคลคุณ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา

7. นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้าน
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

8. นำผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์โดยประยุกต์ใช้วิธีการคำนวณหา
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

9. ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

10. นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของเนื้อหาในข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ ค่า IOC
ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ พบว่า ทุกข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

11. ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 ทุกข้อ

12. ปรับปรุงข้อคำถามบางข้อตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้การดูแล
ของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ตรวจอีกครั้ง

13. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่ม
ตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 20 ชุด นำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ด้วยวิธีของ
ครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α)
เท่ากับ .98

14. ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการในการตอบแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form
3. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 178 ชุด โดยตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากที่ได้รับคืนแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วยการแจกแจงความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลตามแนวของลิเคิร์ต (Likert method) ดังนี้ (นพพร ณะชัยจันทร์, 2557, หน้า 49)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (f-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วย โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การแจกแจงความถี่

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (f-test)

4. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 178 คน

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 178 คน

ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	46	25.85
2. สถานศึกษาขนาดกลาง	64	35.95
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่	68	38.20
รวม	178	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.95 และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์กลยุทธ์ เป้าหมาย 2) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบรรยากาศองค์กร และ 5) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวม

สถานภาพการเป็น องค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา	n = 178		แปลผล	ลำดับที่
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	4.38	.69	มาก	5
2. ด้านภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	4.43	.66	มาก	4
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.44	.65	มาก	2
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.45	.62	มาก	1
5. ด้านองค์กรแห่งการ เรียนรู้	4.44	.63	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.43	.50	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่นวัตกรรม สร้างแรงจูงใจกระจายอำนาจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์	4.35	.80	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมาย	4.36	.77	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.38	.76	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	4.35	.77	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ	4.43	.71	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	4.38	.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.38	.76	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ลำปาง เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม	4.39	.71	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม	4.46	.67	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจกระบวนการนวัตกรรมผู้นำองค์กรการพัฒนานวัตกรรมและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.43	.70	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นภาพอนาคตของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สามารถอธิบายถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้รับรู้เข้าใจตรงกัน	4.40	.72	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้สร้างผลงานและมีความเป็นกันเองที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือได้ง่าย	4.44	.75	มาก	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญตัดสินใจทำสิ่งที่ถูกต้อง เข้าใจและสนับสนุนการทำสิ่งที่ถูกต้องในโครงการกิจกรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.43	.73	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สร้างวัฒนธรรมคิดต่างที่ไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่างความคิดใหม่หรือแนวคิดที่ดีของทีมงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดพลังในการยอมรับความคิดใหม่ที่แตกต่าง	4.43	.75	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์กรนวัตกรรม เข้าใจจุดหมายอย่างชัดเจนและมองเห็นแนวทางการบริหารแบบมืออาชีพในการสร้างสรรค์องค์กรให้บรรลุจุดหมายมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม	4.39	.70	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.42	.72	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รายด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้สร้างผลงาน และมีความเป็นกันเองที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือได้ง่าย ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์กรนวัตกรรม เข้าใจจุดหมายอย่างชัดเจนและมองเห็นแนวทางการบริหารแบบมืออาชีพในการสร้างสรรค์องค์กรให้บรรลุจุดหมายมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ด้านโครงสร้างองค์กร	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ที่มีการกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมในสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน	4.44	.68	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจนและมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม	4.46	.74	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจที่สามารถส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง ความคลุมเครือของงานซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น	4.42	.70	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.51	.67	มากที่สุด	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านโครงสร้างองค์กร	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยมีการบริหารจัดการและการริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติโครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน	4.40	.77	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะการทำงานเป็นทีมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.42	.72	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.44	.71	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รายด้านโครงสร้างองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นเป็นองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจนและมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนงานประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจที่สามารถส่งเสริมนวัตกรรมองค์กรเพื่อลดความขัดแย้ง ความคลุมเครือของงานซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1

ด้านบรรยากาศองค์กร	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพัฒนาองค์กร บรรยากาศในองค์กร มีชีวิตชีวาตื่นเต้นน่าสนใจและไม่หยุดนิ่ง มีความเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไม่น่าเบื่อ	4.48	.65	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงาน ไม่เคร่งเครียดตลอดเวลาการพูดคุยเล่นมี อารมณ์ขันสนุกสนาน และอารมณ์ขันเป็นส่วน สำคัญของวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม	4.46	.66	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมี ความรู้สึก อิสระในการทำงานและมีการแบ่งปัน ข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทุกฝ่าย บุคลากร มีอิสระ สามารถคิดตัดสินใจหรือเลือกด้วย ตนเองได้ว่าจะทำอย่างไร	4.44	.75	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิด บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก ในที่ทำงานและส่งเสริม เสนอความคิดใหม่ ๆ	4.47	.70	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร นโยบาย และวิธีการทำงานระบบการเผยแพร่รางวัล นโยบายการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากร ระบบ การประเมินและความรับผิดชอบ รวมทั้งการ นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	4.49	.70	มาก	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศองค์กร	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน โดยส่วนรวมนี้อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิด	4.45	.68	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระบวนการทำงานที่สร้างกระบวนการพัฒนาและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงผลงานที่เกิดจากความขัดแย้งที่แตกต่าง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่ลงรอยกันในการทำงาน	4.38	.69	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.45	.03	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รายด้านบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร นโยบายและวิธีการทำงานระบบการแพร่รางวัลนโยบายการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากร ระบบการประเมิน และความรับผิดชอบรวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร บรรยากาศในองค์กรมีชีวิตชีวา ตื่นเต้น น่าสนใจ และไม่หยุดนิ่ง มีความเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไม่น่าเบื่อ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระบวนการทำงานที่สร้างกระบวนการพัฒนาและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงผลงานที่เกิดจากความขัดแย้งที่แตกต่าง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่ลงรอยกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานในการทำงาน	4.41	0.67	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม พิจารณาจากนโยบายที่เด่นชัดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.44	0.70	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีในการสร้างและแบ่งปันความรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เกิดโครงการและแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้	4.43	0.69	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากร ในองค์กรที่มีการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจ โดยดูจากบุคลากรขององค์กรมีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มีพฤติกรรมได้เปลี่ยนแปลงไปมีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมมีผลงานโดยรวมขององค์กรว่ามีการพัฒนาและปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.46	0.66	มาก	1

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	(n = 178)		แปลผล	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.46	0.63	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.45	0.70	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแพลตฟอร์มในสถานศึกษา	4.41	0.75	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.43	0.03	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รายด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากร ในองค์กรที่มีการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจ โดยดูจากบุคลากรขององค์กรมีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มีพฤติกรรมได้เปลี่ยนแปลงไป มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม มีผลงานโดยรวมขององค์กรว่ามีการพัฒนาและปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	Ms	F	p-value
ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	10.186	3	3.395	8.06*	0.00
	ภายในกลุ่ม	72.909	173	.421		
	รวม	83.095	176			
ด้านภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	15.355	3	5.118	14.61*	0.00
	ภายในกลุ่ม	60.258	172	.350		
	รวม	75.613	175			
ด้านโครงสร้าง องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	20.545	3	6.848	25.54*	0.00
	ภายในกลุ่ม	46.397	173	.268		
	รวม	66.943	176			
ด้านบรรยากาศ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.513	3	7.504	23.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	54.882	172	.319		
	รวม	77.395	175			
ด้านองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	20.436	3	6.812	19.60*	0.00
	ภายในกลุ่ม	60.473	174	.348		
	รวม	80.909	177			

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	Ms	F	p-value
	ระหว่างกลุ่ม	17.936	3	5.979		
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	46.885	168	.279	21.42*	0.000
	รวม	64.820	171			

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อทดสอบความแตกต่างของสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีขนาดของสถานศึกษา มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ scheffe' ดังตาราง 11-16

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
โดยวิธี Scheffe' (n = 178)

ด้าน	ขนาด ของ โรงเรียน	ขนาด ของ โรงเรียน	Mean Difference	Std.Error	Sig	Lower Bound	Upper Bound
ด้าน วิสัยทัศน์	เล็ก	กลาง	-.26087*	.12533	.039	.5082	-.0135
		ใหญ่	-.57113*	.12572	.000	.8193	-.3230
กลยุทธ์ เป้าหมาย	กลาง	เล็ก	.26087*	.12533	.039	.0135	.5082
		ใหญ่	-.31026*	.11402	.007	.5353	-.0852
ด้านภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม	ใหญ่	เล็ก	.57113*	.12572	.000	.3230	.8193
		กลาง	.31026*	.11402	.007	.0852	.5353
ด้าน โครงสร้าง องค์กร	เล็ก	กลาง	-.15659	.11528	.176	-.3841	.0709
		ใหญ่	-.66156*	.11455	.000	-.8877	-.4355
องค์กร	กลาง	เล็ก	.15659	.11528	.176	-.0709	.3841
		ใหญ่	.50497*	.10463	.000	-.7115	-.2985
องค์กร	ใหญ่	เล็ก	.66156*	.11455	.000	.4355	.8877
		กลาง	.50497*	.10463	.000	.2985	.7115
ด้าน บรรยากาศ องค์กร	เล็ก	กลาง	-.22213*	.10069	.029	-.4209	-.0234
		ใหญ่	-.79128*	.10037	.000	-.9894	-.5932
องค์กร	กลาง	เล็ก	.22213*	.10069	.000	.0234	.4209
		ใหญ่	-.56915*	.09132	.000	-.7494	-.3889
องค์กร	ใหญ่	เล็ก	.79128*	.10037	.144	.5932	.9894
		กลาง	.56915*	.09132	.000	.3889	.7494
ด้าน บรรยากาศ องค์กร	เล็ก	กลาง	-.16139*	.10996	.144	-.3784	.0556
		ใหญ่	-.80256*	.10926	.000	-1.0182	-.5869
องค์กร	กลาง	เล็ก	.16139	.10996	.000	-.0556	.3784
		ใหญ่	-.64117*	.09980	.000	-.8381	-.442
องค์กร	ใหญ่	เล็ก	.80256*	.10926	.024	.5869	1.0182
		กลาง	.64117*	.09980	.000	.4442	.8381

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้าน	ขนาด ของ โรงเรียน	ขนาด ของ โรงเรียน	Mean Difference	Std.Error	Sig	Lower Bound	Upper Bound
องค์กร แห่งการ เรียนรู้	เล็ก	กลาง	-.25965*	.11390	.024	-.4844	-.0349
		ใหญ่	-.80294*	.11390	.000	-1.0277	-.5781
	ใหญ่	เล็ก	.25965*	.11390	.024	.0349	.4844
		ใหญ่	-.54329*	.10323	.000	-7470	-.3396
		เล็ก	.80294*	.11390	.000	.5781	1.027
รวมทุก ด้าน	เล็ก	กลาง	.54329*	.10323	.000	.3396	.7470
		ใหญ่	-.18133	.10410	.083	-.3868	.0242
	กลาง	ใหญ่	-.73097*	.10272	.000	-.9337	-.5282
		เล็ก	.18133	.10410	.083	-.0242	.3868
		ใหญ่	-.54964*	.09503	.000	-.7372	-.3620
ใหญ่	เล็ก	.73097*	.10272	.000	.5282	.9337	
	กลาง	.54964*	.09503	.000	.3620	.7372	

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมทุกด้านสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สถานศึกษามีความแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ ด้านบรรยากาศองค์กร

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านกลยุทธ์ วิสัยทัศน์
 เป้าหมาย โดยวิธี Scheffe' (n = 178)

ขนาดของ สถานศึกษา	(\bar{X})	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 46)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 64)	สถานศึกษา ขนาดใหญ่ (n = 68)
สถานศึกษา ขนาดเล็ก	4.08	-	-.26087*	-.57113*
สถานศึกษา ขนาดกลาง	4.35	.26087*	-	-.31026*
สถานศึกษา ขนาดใหญ่	4.62	.57113*	.31026*	-

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาตามขนาด
 ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)
 รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และสถานศึกษาขนาดเล็ก
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม โดยวิธี Scheffe' (n = 178)

ขนาดของ สถานศึกษา	สถานศึกษา (\bar{X})	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 46)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 64)	สถานศึกษา ขนาดใหญ่ (n = 68)
สถานศึกษา ขนาดเล็ก	4.11	-	-.15659*	-.66156*
สถานศึกษา ขนาดกลาง	4.29	.15659*	-	-.50497*
สถานศึกษา ขนาดใหญ่	4.81	.66156*	.50497*	-

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาตาม
ขนาดของสถานศึกษา เรียงตามลำดับ ดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และสถานศึกษา
ขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร
โดยวิธี Scheffe' (n = 178)

ขนาดของ สถานศึกษา	สถานศึกษา (\bar{X})	สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 46)	สถานศึกษา ขนาดกลาง (n = 64)	สถานศึกษาขนาด ใหญ่ (n = 68)
สถานศึกษา ขนาดเล็ก	4.10	-	-.22213*	-.79128*
สถานศึกษา ขนาดกลาง	4.30	.22213*	-	-.56915*
สถานศึกษา ขนาดใหญ่	4.75	.79128*	-.56915*	-

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณา
ตามขนาดของสถานศึกษา เรียงตามลำดับดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 4.75$) รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และสถานศึกษา
ขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กรโดย
วิธี Scheffe' (n = 178)

ขนาดของ สถานศึกษา	สถานศึกษา (\bar{X})	สถานศึกษา	สถานศึกษา	สถานศึกษาขนาด
		ขนาดเล็ก (n = 46)	ขนาดกลาง (n = 64)	ใหญ่ (n = 68)
สถานศึกษา ขนาดเล็ก	4.23	-	-.18133*	-.73097*
สถานศึกษา ขนาดกลาง	4.23	.18133*	-	-.54964*
สถานศึกษา ขนาดใหญ่	4.80	.73097*	-.54964*	-

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา พบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาตามขนาด
ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$)
รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เท่ากันมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กร
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
โดยวิธี Scheffe' (n = 178)

ขนาดของ สถานศึกษา	(\bar{X})	สถานศึกษา	สถานศึกษา	สถานศึกษา
		ขนาดเล็ก (n = 46)	ขนาดกลาง (n = 64)	ขนาดใหญ่ (n = 68)
สถานศึกษา ขนาดเล็ก	4.12	-	-.16139*	-.80256*
สถานศึกษา ขนาดกลาง	4.30	.16139*	-	-.64117*
สถานศึกษา ขนาดใหญ่	4.80	.80256*	-.64117*	-

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา พบว่า ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาตามขนาด
ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$)
รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และสถานศึกษาขนาดเล็ก
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1.1 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

- 1.2 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีม

และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้สร้างผลงาน และมีความเป็นกันเองที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือได้ง่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม

1.3 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นเป็นองค์กรนวัตกรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจน และมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนงานประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจที่สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง ความคลุมเครือของงานซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น

1.4 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร นโยบายและวิธีการทำงานระบบการแพร่รางวัลนโยบายการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากร ระบบการประเมิน และความรับผิดชอบ รวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร บรรยากาศในองค์กรมีชีวิตชีวาตื่นตื้นตันน่าสนใจ และไม่หยุดนิ่งมีความเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไม่น่าเบื่อ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระบวนการทำงานที่สร้างกระบวนการพัฒนาและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงผลงานที่เกิดจากความขัดแย้งที่แตกต่าง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่ลงรอยกันในการทำงาน

1.5 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากร ในองค์กรที่มีการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจ โดยดูจากบุคลากรขององค์กรมีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ

มีพฤติกรรมได้เปลี่ยนแปลงไป มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม มีผลงานโดยรวมขององค์กรว่ามีการพัฒนาและปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแพลตฟอร์มในสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาการปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดของสถานศึกษามีการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแต่ละขนาดของสถานศึกษามีการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมทุกด้านสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านบรรยากาศองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้ มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ครูก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดเป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมรู้ทุกคนเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะประชุมงานและทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด่วงอุดม (2562) เรื่องการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง และตรีภุมรินทร์ ตรีศรีศวรร (2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ นครินทร์ จับจิตต์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ และงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) เรื่องการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายระดับชาติและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้

ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น องค์การนวัตกรรมจึงเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอีกแบบหนึ่งซึ่งเป็นการพัฒนา สถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริม ให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ ดังนั้น สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงต้องมีการ ปรับตัวให้ตนเองมีการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศองค์กร สอดคล้องของ นางเมธาวร เชื้อหอม (2559) เรื่องบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า แบบบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ บรรยากาศอิสระ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศ แบบสนิทสนม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงานระบบ การเผยแพร่รางวัลนโยบายการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากร ระบบการประเมินและความ รับผิดชอบ รวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่ง Tidd and Bessant (2009 อ้างอิงใน จิตมา วรณศรี, 2563) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า บรรยากาศสร้างสรรค์ (Creative Climate) มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ การสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงาน ระบบการให้รางวัล นโยบายการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ระบบการประเมินและความรับผิดชอบ รวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งกลไกการดำเนินงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ไปตามประเภทขององค์กรและวัฒนธรรมแต่ละแห่ง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แห่งนวัตกรรม ได้กล่าวในงานวิจัยว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ค่ายครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาอันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของบุคลากร ในสถานศึกษา

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ซึ่งถึงแม้จะมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยไม่ต่างกับด้านอื่น ๆ มากนัก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กร นวัตกรรมแต่ละด้านไม่ต่างกันมากนัก ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย เช่นดังที่ จักรภัทสรณ์ ไตรรัตน์ และสิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) การพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่นวัตกรรม มาพัฒนาดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการของผู้นำองค์กรและ

นวัตกรรมมีการสร้างแรงจูงใจ กระจายอำนาจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาให้มีความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็ขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ก็จำเป็นต้องสร้างหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีปัจจัย 2 ประการ ได้แก่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึง และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือให้ช่วยบรรลุถึงเป้าหมายได้ กล่าวในงานวิจัยอุบลวรรณ หอมสิน (2563) สภาพปัญหาของการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับมากโรงเรียนพบปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ทั้งนี้ Tidd and Bessant (2009 อ้างอิงใน จิตติมา วรรณศรี, 2563) ได้เสนอแนวคิดว่าบรรยากาศสร้างสรรค์ (Creative Climate) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ การสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงาน ระบบการให้รางวัล นโยบายการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ระบบการประเมินและความรับผิดชอบ รวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งกลไกการดำเนินงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามประเภทขององค์กรและวัฒนธรรมแต่ละแห่ง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม

การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

จากผลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีขนาดต่างกัน จะมีทรัพยากรแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรธิดา เมฆทัต (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาด

ของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีหลักการและรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่เป็นไปได้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของของขวัญชนก แสงทามั่ง (2563) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่มีผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) วิจัยเรื่องการสนทนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริม นวัตกรรม และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ 3) รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบ คือ วางแผนองค์การ การนำองค์การ การจัดองค์การ และการควบคุมองค์การ และมี 8 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนาโดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และควรมีการจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นต้น

2. สถานศึกษา ควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรม หรือโครงการอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพื่อรักษาให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมาย อย่างถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. ควรศึกษามีการศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (29 ตุลาคม 2564). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2565.**
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี จงเจริญ. (2563). **หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.** สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.stou.ac.th/Schools/Sed/upload/หน่วยที่%2012%20ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.pdf>
- เกตุสุดา วรรณสินธ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ขวัญชนก แสงทานัง. (2563). **รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ.** 7(5), 153.
- จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (ผู้บรรยาย). (13 สิงหาคม 2563). **การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี.** ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563 (หน้า 1903–1914). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิตติมา วรรณศรี. (2563). **นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา.** พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ การพิมพ์ 3.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชวน ภาวังกุล. (2556). **การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี.** ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.** Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1342–1354.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, วลัยนิภา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, 17(79), 11-20.
- ณัฐพิมล ธรรมสร่างกุล และจิตติมา วรรณศรี. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 20(2), 65-74.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2552). **สถิติเพื่อการวิจัย**. เชียงราย: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- นิภาภัทร ปราบกมล. (2564). รูปแบบกระบวนการใช้กลยุทธ์ในองค์กรให้สำเร็จ. **วารสารมหาจุฬาริชาการ**, 8(2), 315-324.
- บุญอนันต์ พิณภัทรชัย. (2555). **ระบบสารสนเทศเพื่องานทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมิินทร์ ตริตรีศวรร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน **การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13** (หน้า 1434-1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรธิดา เมฆวทัต. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชชานันท์ โกษณงค์. (2562). **บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภัทรานิษฐ์ เหมาะะทอง, วนิตา ทองโคตร และสุพรรณิ อึ้งปัญญาต์วงศ์. (2560). **การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2565, จาก, http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf
- ภารดี อนันต์นาวี. (2564). องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ.

วารสารวิชาการ, 10(2), 1-12.

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อ
ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร. **วารสารเอ็กซ์คูล์ทีฟเจอร์นอล**, 39(1),
52-66.

เมธาพร เชื้อหอม. (2559). บรรยายภาคองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.

วารสารราชนครินทร์, 13(30), 99-109.

รัตติญา ละเต็บชัน. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.

วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 14(1), 159-177.

รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญชูเชิด และอรพรวรรณ ตู้อัจฉินดา. (2560). การ
วิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสาร
สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**, 10(2), 2341.

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา
องค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.

วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.

สมจิตร เจริญกร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. **Journal of
Roi Kaensarn Academi**, 3(2), 1-16.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2552). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: มหาชน.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). **การจัดการความรู้กับนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: สามลดา.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน 2561-2564**. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2565, จาก

<http://pg1.go.th/SchoolPlan/index.php>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **รูปแบบการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่: บทเรียน
ทางเลือก และเงื่อนไขความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน**

ท้องถิ่นในอำเภอกาฬสินธุ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

สุริศา ริมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 14(2), 77–90.

องค์กรสะพานปลา. (2563). **คู่มือการบริหารจัดการนวัตกรม.** กรุงเทพฯ: องค์กรสะพานปลา.

องค์กร ประจันต์เขต. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(1), 45–51.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก และสมพงษ์ ปั่นหุ่. (2561). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 12(3), 207–219.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อุบลวรรณ หอมสิน. (2563). การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรมการเรียนรู้ **อย่างยั่งยืน.** อุบลราชธานี: โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).

Afuah, A. (2003). **Innovation Management: Strategies, Implementation and Profits.** Oxford: Oxford University Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก การตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามนี้แล้วขอความกรุณาตอบให้ สมบูรณ์และตรงกับความ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ให้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับ ไม่มี
ผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวชัชฌิมา ชูสุภาวดี

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1) 1-5 ปี

2) 6-10 ปี

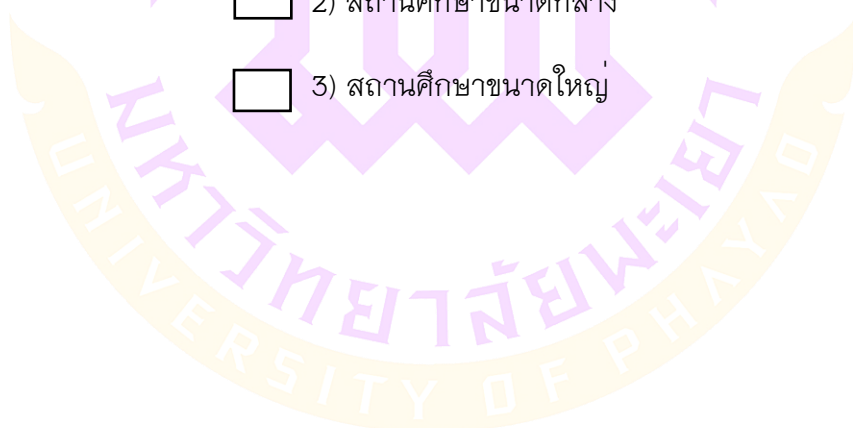
3) 11 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา

1) สถานศึกษาขนาดเล็ก

2) สถานศึกษาขนาดกลาง

3) สถานศึกษาขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องตอบคำถามซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่นวัตกรรม สร้างแรงจูงใจ กระจายอำนาจ ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมาย					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ					
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม					

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจกระบวนการนวัตกรรม ผู้นำองค์กรการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นภาพอนาคตของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สามารถอธิบายถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้รับรู้เข้าใจตรงกัน					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้สร้างผลงานและมีความเป็นกันเองที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือได้ง่าย					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญ ตัดสินใจทำสิ่งที่ถูกต้อง เข้าใจและสนับสนุนการทำสิ่งที่ถูกต้องในโครงการกิจกรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สร้างวัฒนธรรมคิดต่างที่ไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่าง ความคิดใหม่หรือแนวคิดที่ดีของทีมงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดพลังในการยอมรับความคิดใหม่ที่แตกต่าง					

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์กรนวัตกรรม เข้าใจจุดหมายอย่างชัดเจน และมองเห็นแนวทางบริหารแบบมืออาชีพ ในการสร้างสรรค์องค์กรให้บรรลุจุดหมายมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม					
3. ด้านโครงสร้างองค์กร					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ที่มีการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมในสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจนและมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจที่สามารถส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง ความคลุมเครือของงานซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นเป็นองค์กรนวัตกรรม					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยมีการบริหารจัดการและการริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน					

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะการทำงานเป็นทีม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
4. ด้านบรรยากาศองค์กร					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร บรรยากาศในองค์กรมีชีวิตชีวาตื่นตื้น น่าสนใจและไม่หยุดนิ่งมีความเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยน ไม่น่าเบื่อ					
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานไม่เคร่งเครียดตลอดเวลาการพุดคุยเล่นมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน และอารมณ์ขันเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอิสระในการทำงานและมีการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ระหว่างกันภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทุกฝ่ายบุคลากรมีอิสระ สามารถคิดตัดสินใจหรือเลือกด้วยตนเองได้ว่าจะทำอย่างไร					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิด บุคลากร ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในที่ทีมงานและส่งเสริมเสนอความคิดใหม่ๆ					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร นโยบายและวิธีการทำงานระบบการแพร่รางวัลนโยบายการฝึกอบรม พัฒนา บุคลากร ระบบการประเมินและความรับผิดชอบ รวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ					
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน โดยส่วนรวมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิด					

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้					
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานในการทำงาน					
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม พิจารณาจากนโยบายที่เด่นชัดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีในการสร้างและแบ่งปันความรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เกิดโครงการและแนวคิดใหม่ๆที่นำไปสู่การปฏิบัติได้					
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากร ในองค์กรที่มีการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจ โดยดูจากบุคลากรขององค์กร มีการเสนอแนวคิดใหม่ๆ มีพฤติกรรมได้เปลี่ยนแปลงไปมีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมมีผลงานโดยรวมขององค์กรว่ามีการพัฒนาและปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้น					
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแพลตฟอร์มในสถานศึกษา					



ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามครู และผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้วขอความกรุณาตอบให้ สมบูรณ์และตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเป็นความจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ
การพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และ
นำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในการตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ มีความหมาย
ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง

นางสาวชัมย์พร ชูสุภาวดี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบตารางหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
โดยผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่นวัตกรรมสร้างแรงจูงใจ กระจายอำนาจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างบรรยากาศของกรนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจกระบวนการนวัตกรรมผู้นำองค์กรการพัฒนากรนวัตกรรมและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นภาพอนาคตของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม สามารถอธิบายถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้รับรู้เข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้สร้างผลงานและมีความเป็นกันเองที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือได้ง่าย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ต่อ)						
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ กล้าหาญ ตัดสินใจทำสิ่งที่ถูกต้อง เข้าใจ และสนับสนุนการทำสิ่งที่ถูกต้องในโครงการกิจกรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สร้างวัฒนธรรมคิดต่างที่ไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่างความคิดใหม่หรือแนวคิดที่ดีของทีมงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดพลังในการยอมรับความคิดใหม่ที่แตกต่าง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์กรนวัตกรรม เข้าใจจุดหมายอย่างชัดเจนและมองเห็นแนวทางบริหารแบบมืออาชีพในการสร้างสรรค์องค์กรให้บรรลุจุดหมายมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม	+1	+1	0	3	0.67	สอดคล้อง
3. ด้านบรรยากาศองค์กร						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ที่มีการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมในสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
3. ด้านบรรยากาศองค์กร (ต่อ)						
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจนและมีระบบติดต่อสื่อสาร ตลอดจนงานประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจที่สามารถส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง ความคลุมเครือของงานซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยมีการบริหารจัดการและการริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การและกระบวนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะการทำงานเป็นทีม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
4. ด้านบรรยากาศองค์กร						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรบรรยากาศในองค์กรมีชีวิตชีวาตื่นตื้น น่าสนใจ และไม่หยุดนิ่งมีความเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไม่น่าเบื่อ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานไม่เคร่งเครียดตลอดเวลา การพูดคุยเล่นมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน และอารมณ์ขันเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความรู้สึก อิสระในการทำงานและมีการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทุกฝ่ายบุคลากรมีอิสระสามารถคิดตัดสินใจหรือเลือกด้วยตนเองได้ว่าจะทำอย่างไร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความคิด บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในที่ทำงานและส่งเสริม เสนอความคิดใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารนโยบายและวิธีการทำงานระบบการแพร่รางวัลนโยบายการฝึกอบรมพัฒนา บุคลากร ระบบการประเมินและความรับผิดชอบรวมทั้งการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
4. ด้านบรรยากาศองค์กร (ต่อ)						
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของครูในโรงเรียน โดยส่วนรวมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิด	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระบวนการทำงานที่สร้างกระบวนการพัฒนาและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงผลงานที่เกิดจากความขัดแย้งที่แตกต่าง สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่ลงรอยกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม พิสูจน์จากนโยบายที่เด่นชัดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)						
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีในการสร้างและแบ่งปันความรู้ จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เกิดโครงการและแนวคิดใหม่ๆที่นำไปสู่การปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากรในองค์กรที่มีการเรียนรู้ ความรู้ ความเข้าใจ โดยดูจากบุคลากรขององค์กรมีการเสนอแนวคิดใหม่ๆ มีพฤติกรรมได้เปลี่ยนแปลงไปมีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมมีผลงานโดยรวมขององค์กรว่ามีการพัฒนาและปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามือองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	3	0.67	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	+1	0	-1			
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)						
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแพลตฟอร์มในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชัชชัยพร ชูสุภาวดี
วัน เดือน ปี เกิด	12 ธันวาคม 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	168 หมู่ 1 ตำบลหลวงใต้ อำเภอฉวาง จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	ชัชชัยพร ชูสุภาวดี. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 949-962). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

