

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE ORGANIZATION IN
SCHOOL UNDER PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2

พรพรรณ ท่าชอบ¹ สติรพร เชาว์ชัย² และ ชนัดดา ภูหงษ์ทอง³

Pornphan Thamchop¹ Sathiraporn Chaowachai² and Chanadda Phuhongtong³

¹⁻³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹⁻³Graduate School Naresuan University, Thailand.

Corresponding Author's Email: pornphant66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 88 คน ได้มาจากรีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการจูงใจในการทำงาน 2) ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารภายในสถานศึกษา 3) สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* Received 7 February 2025; Revised 10 February 2025; Accepted 15 February 2025

คำสำคัญ: การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา, องค์กรนวัตกรรม , วัฒนธรรมนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study innovation culture in schools under Phichit Primary Educational Service Area Office 2 2) to study innovative organization in schools under Phichit Primary Educational Service Area Office 2 and 3) to investigate the relationship between innovation culture and innovative organization in schools under Phichit Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 88 school directors in the academic year 2567, selected through purposive sampling. The research tool consist of a questionnaire with a 5-point Likert scale. Data analysis involves frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that: 1) The overall level of the innovation culture in schools was high. 2) The overall level of innovative organization in schools was high. 3) There was a highly positive correlation between innovation culture and innovative organization in schools, at a statistically significance level of .01.

Keywords: School Innovative Organization, Innovative Organization, Innovation Culture

บทนำ

แนวคิด BANI World ของ Jamais Cascio อธิบายถึงโลกที่เปราะบางและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ: 1) Brittle หรือ เปราะบาง แก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทักษะ Soft, Hard และ Digital Skill ของบุคลากร 2) Anxious หรือ ความวิตกกังวล ซึ่งต้องดูแลสุขภาพจิตและ mindset อย่างต่อเนื่อง 3) Nonlinear หรือ ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเส้นตรง ต้องมีการทำงานเป็นทีมที่ยืดหยุ่น และ 4) Incomprehensible หรือ ความซับซ้อนที่เข้าใจยาก จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ ในยุค BANI World นี้ วงการศึกษาถูกกระทบอย่างรุนแรง โดยเฉพาะหลังโควิด-19 ที่นักเรียนประสบปัญหาติดออยทางการเรียนรู้ ในขณะที่ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโต แต่ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมถึงปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากรที่มีความเครียดและวิตกกังวลสูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษาอย่างมาก สถานศึกษาจึงต้องปรับตัว

วางแผนและเตรียมความพร้อมในการเผชิญหน้ากับความท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคต (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

สำหรับประเทศไทย นโยบาย Thailand 4.0 เป็นโมเดลในการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ "Value-Based Economy" หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า"โภคภัณฑ์" ไปสู่สินค้าเชิง"นวัตกรรม" เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สำหรับการศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อการสนับสนุนให้นโยบายในการพัฒนาประเทศดังกล่าวประสบผลสำเร็จ โดยการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 หรือ การศึกษา 4.0 มีเป้าหมายที่ต้องการให้ประเทศไทยมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง ซึ่งการศึกษา 4.0 จะเป็นส่วนหนึ่งของไทยแลนด์ 4.0 ที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จการศึกษาในยุคนี้ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องปรับตัวให้อยู่รอดและแข่งขันได้ โดยจะต้องมีการจัดการองค์ความรู้และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กร สร้างความได้เปรียบให้องค์กรอยู่รอด ต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา (Educational Innovative Organization) คือ การที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย มีพลวัตในการทำงาน มีการสื่อสารสองทางและระบบสารสนเทศที่ทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นในทุกระดับ ความผิดพลาดไม่ถือเป็นความผิด ที่ถูกลงโทษแต่ถูกมองว่าเป็นบทเรียนสำคัญที่องค์กรได้เรียนรู้ ที่สำคัญคือผู้บริหารต้องสร้างให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และกระบวนการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม องค์กรต้องมีความ ยืดหยุ่นสูงสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และกระบวนการตัดสินใจสามารถทำได้รวดเร็ว (สุชาติ ไตรภพสกุลและชาคริต พิษยางกูร , 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 มีพันธกิจและเป้าประสงค์ในด้านการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษา ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลบูรณาการในการบริหารขับเคลื่อนการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2, 2566) ซึ่งต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม โดยการสร้างความเข้าใจ ค่านิยม วัฒนธรรม นวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พิจิตร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับการพลิกผันอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมนวัตกรรม วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรม ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสิ่งใหม่นี้อาจยังไม่มีมาก่อน หรือเป็นสิ่งที่มีการทำแล้ว โดยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ กล้าที่จะคิดนอกกรอบ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และมีความสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2562)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม องค์กรนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552)

3. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมนวัตกรรมการเป็นองค์กรนวัตกร วัฒนธรรมองค์กร ช่วยส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยผู้นำองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเปลี่ยนผ่านไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ใฝ่รู้และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าและก่อให้เกิดวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม (จิตติมา วรณศรี, 2563)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมการเป็นองค์กรนวัตกร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 88 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 88 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรกับการเป็นองค์กรนวัตกรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมนวัตกรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมนวัตกรรมและการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด ,2560)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80-1.00
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามความสัมพันธ์วัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 88 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แล้วนำไปแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แล้วนำไปแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรวัฒนธรรมนวัตกรรมการกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์แปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

ผลการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการตั้งใจในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับความเสี่ยงและการให้รางวัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	วัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการมีส่วนร่วมและการตั้งใจในการทำงาน	4.29	0.76	มาก	1
2	ด้านการมีอิสระในการทำงาน	4.22	0.84	มาก	4
3	ด้านการยอมรับความเสี่ยงและการให้รางวัล	4.26	0.84	มาก	2
4	ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.20	0.83	มาก	5
5	ด้านการยอมรับความหลากหลายในการทำงาน	4.24	0.86	มาก	3
	รวม	4.24	0.79	มาก	

2. ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.13	0.70	มาก	5
2	ด้านโครงสร้างองค์กรสถานศึกษา	4.16	0.78	มาก	4
3	ด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	4.24	0.69	มาก	2
4	ด้านการสื่อสารภายในสถานศึกษา	4.26	0.75	มาก	1
5	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.18	0.79	มาก	3
	รวม	4.19	0.71	มาก	-

3. สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับความหลากหลายในการทำงานกับด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับความเสี่ยงและการให้รางวัลกับด้านการสื่อสารภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับสูง ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วัฒนธรรม นวัตกรรม (X)	การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา (Y)					
	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ (Y ₁)	ด้านโครงสร้างองค์กร สถานศึกษา (Y ₂)	ด้านการจัดการความรู้ใน สถานศึกษา (Y ₃)	ด้านการสื่อสารภายใน สถานศึกษา (Y ₄)	ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา (Y ₅)	การเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา (Y _{รวม})
ด้านการมีส่วนร่วมและการจูงใจ ในการทำงาน (X ₁)	0.828**	0.797**	0.795**	0.809**	0.836**	0.944**
ด้านการมีอิสระ ในการทำงาน (X ₂)	0.817**	0.831**	0.839**	0.830**	0.867**	0.971**
ด้านการยอมรับ ความเสี่ยงและ การให้รางวัล (X ₃)	0.793**	0.891**	0.815**	0.772**	0.845**	0.970**
ด้านการสร้าง บรรยากาศใน การทำงาน (X ₄)	0.818**	0.824**	0.831**	0.795**	0.868**	0.965**
ด้านการยอมรับ ความหลากหลาย ในการทำงาน (X ₅)	0.837**	0.881**	0.863**	0.811**	0.901**	0.963**
วัฒนธรรม นวัตกรรม (X _{รวม})	0.849**	0.861**	0.860**	0.834**	0.896**	0.906**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2562) ให้ความเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมไม่ว่าจะอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสิ่งใหม่นี้อาจยังไม่มีมาก่อน หรือเป็นสิ่งที่มีการทำแล้ว โดยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ กล้าที่จะคิดนอกกรอบ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และมีความสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ฐิตินา พูลเพชร (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ ที่พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศให้กับทุกคนทุกระดับตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน การสร้างทีมงานที่มีความสามารถ และมีการแบ่งปันข้อมูลการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เปิดกว้างทางความคิดในการรับฟังสิ่งใหม่ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กล้ารับความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการ พัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่พัฒนาการทำงานที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานการคิด วิธีการ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่สำคัญ การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรในการแข่งขันที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Martins และ Terblanche (2003) ที่ได้วิจัย เรื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จำลองความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Building Organizational culture that simulates creativity and innovation) องค์กรที่มีวัฒนธรรมนวัตกรรมมีส่วนกระตุ้นให้สมาชิกระบุดึงปัญหาในวิถีที่ใหม่และแตกต่าง สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงส่งผลให้องค์กรจำต้องพัฒนาพันธกิจและค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและแนวทาง

นวัตกรรมในการประกอบธุรกิจ และองค์การนวัตกรรมจำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมซึ่งสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

2. ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการเป็นองค์กรนวัตกรรม มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรม เป็นสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเสนอความคิดและแนวคิดการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่ม้อย (2555) กล่าวว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาที่สามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ตั้งแต่ผู้นำ กระบวนการทำงานและการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อหรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะ พร้อมในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชวน ภารังกุล (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเสมือนกุญแจที่บ่งชี้ระดับนวัตกรรม ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม กล้าคิด กล้าเสี่ยง เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาพร้อมรับมือกับสถานะที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Harvard Business School (2003) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมของผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ในการสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยรักษาความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมให้คงอยู่นั้น ผู้นำต้องมีการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม เปิดกว้างต่อความคิดเห็นของคนในองค์กรรวมถึงการยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรม ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

เนื่องจากหากว่าองค์กรไม่ได้คาดหวัง ส่งเสริมหรือยกย่องการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ก็จะไม่สามารถทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและขัดขวางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับความหลากหลายในการทำงานกับด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รับฟังความคิดที่แตกต่าง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพความคิดเห็นหรือแนวคิดที่แตกต่างและหลายมุมมอง กระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานหรือสร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดกว้างให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดและรับฟังแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับความเสี่ยงและการให้รางวัลกับด้านโครงสร้างองค์กรสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ควรวางแผน กำหนดนโยบาย สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ให้แก่ครู สร้างวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของนวัตกรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และให้รางวัลกับครูที่นำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก: โรงพิมพ์รัตนสุพรรณการพิมพ์ 3.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2566 จาก <https://www.educathai.com>

- ชวน ภาวังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ฐิติมา พูลเพชร. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร: หลักฐานเชิงประจักษ์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับสิทธิ BOI ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพาร์อีสเตอริ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Education and Innovation*, 14(2), 117–128.
- สุชาติ ไตรภพสกุล,ชาคริต พิษยางกุล. (2564). การจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ(2562).ผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 พ.ศ.2566 -2570 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566-2570) สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร
- Harvard Business School. 2003.Managing Creativity and Innovation. Boston: Harvard Business School Press.
- Martins, C. E. and Terblanche, F. (2003). “Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation.” *European Journal of Innovation Management*, 6 (1). 64 - 74.