

แนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*
GUIDELINES FOR BEING AN INNOVATIVE ORGANIZATION FOR
EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO UNDER THE DISTRICT
OFFICE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL AREA 2

อรพินท์ สังข์ฉิม¹ และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ²

Orapin Sangchim¹ and Tippamas Sawetvorachot²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

¹⁻²Mahamakut Buddhist University Srithammakokraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: chon3840600337020@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 2) เพื่อร่างแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 2 จำนวน 321ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ แบบประเมินแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ในด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 แนวทางด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 แนวทาง ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 แนวทาง และ ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทาง และ 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน

* Received 16 April 2025; Revised 30 April 2025; Accepted 17 May 2025

พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีระดับความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, การเป็นองค์กรนวัตกรรม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Abstract

This research aimed to study the status of being an innovative organization of educational institutions, 2) to draft guidelines for being an innovative organization of educational institutions, and 3) to evaluate the guidelines for being an innovative organization of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Surat Thani Area 2. The sample group consisted of 321 deputy directors of educational institutions and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area, Surat Thani Area 2. The sample size was determined using the Krej C. and Morgan table, and stratified random sampling was used. The research instruments were questionnaires, semi-structured interviews, and an evaluation form for guidelines for being an innovative organization of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Surat Thani Area 2. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that. 1) The overall and individual status of the innovative organization of educational institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Surat Thani, was at a high level in all aspects. 2) The guidelines for being an innovative organization of educational institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Surat Thani, found that in terms of vision, there were 5 guidelines, organizational structure, there were 3 guidelines, human resource management, there were 5 guidelines, personnel, there were 5 guidelines, communication, there were 4 guidelines, and knowledge management, there were 5 guidelines. And 3) The results of the evaluation of the guidelines for developing an innovative organization of educational institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Surat Thani, were at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the vision aspect had the highest level of appropriateness, followed by knowledge



management, organizational structure, and the aspect with the lowest value was human resource management.

Keywords: Development Guidelines, Being an Innovative Organization, Office of the Primary Education Area 2, Surat Thani

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ สังคมไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐ เอกชน และสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวโดยการนำนวัตกรรมและวิธีการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ขยายมุมมอง เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในทุกมิติ (จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์, 2563) ซึ่งศตวรรษที่ 21 เต็มไปด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนอย่างมาก การจัดการศึกษาจึงต้องวางแผนอย่างรอบคอบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อไม่ให้พลาดโอกาสสำคัญ และยังเป็นกลไกหลักในการพัฒนาและเตรียมพร้อมภาคส่วนอื่น ๆ ให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ(มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อยุคใหม่ เช่น ทักษะการเรียนรู้ สารสนเทศ เทคโนโลยี และชีวิตอาชีพ ผู้บริหารต้องปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางยุทธศาสตร์ใหม่ พัฒนาครู ปรับการสอน และใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีศักยภาพและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (สัญญา พงษ์ศรีดา, 2561)

นวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความแตกต่างและความได้เปรียบในการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจและการศึกษา โดยมีการปรับเปลี่ยนทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ และการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการเสริมสร้างการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการยกระดับการศึกษาไทยให้เป็นเลิศในระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ด้วยเหตุนี้ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 กำหนดคุณลักษณะคนไทย 4.0 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง การปฏิรูประบบการศึกษาเน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) พร้อมใช้เทคโนโลยีเสริมสร้างประสิทธิภาพและการประเมินผล (นวชล สมบูรณ์สิน, 2564) นวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ รวมถึงสถานศึกษาในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ แม้การจัดการศึกษายังมีปัญหา (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและยกระดับคุณภาพการศึกษา ผ่านการสร้าง "องค์กรนวัตกรรม" ในสถานศึกษา แม้ว่าสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทำให้บางสถานศึกษาไม่สามารถปรับตัวได้เต็มที่ เนื่องจากขาดความเข้าใจในแนวคิดนวัตกรรมที่แท้จริง และมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น จำนวนครู งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (ศิวาวุฒิ รัตนะ, 2566, หน้า 3) อย่างไรก็ตาม การที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อการแข่งขันขึ้นมาได้ ควรมีแนวทางหรือต้นแบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้โรงเรียนสถานศึกษามีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และมีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อร่างแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 60) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีองค์ประกอบคือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การปรับโครงสร้าง การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ภัทรหทัย ภู่วิสวัสดิ์ (2565, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หมายถึง การเป็นสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่เปิด

โอกาสให้บุคลากรได้มีการเสนอความคิดและทัศนคติที่ดีต่อ การทำงานและสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

ศิวาวุฒิ รัตน์ะ (2566, หน้า 31-38) การที่สถานศึกษาจะเป็นโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมได้นั้น มีปัจจัยความสำเร็จหลายประการ ผู้วิจัยได้นำ ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่และเป็นที่ยอมรับทาง วิชาการมานำเสนอ โดยการเชื่อมโยงสู่บริบทของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์ การพัฒนานักนวัตกรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วมในองค์การ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ บรรยากาศนวัตกรรม

สรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการ รวมถึงกระบวนการทางความคิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคคล ด้านการสื่อสาร และ ด้านการจัดการความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญ ศรีกระกุล (2562, หน้า ก) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่เป็นนวัตกรรมในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการพัฒนาในระดับมากถึง 3 ด้าน ได้แก่ ผู้นำนวัตกรรม, บุคลากรนวัตกรรม, และวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในการทำนายนการเป็นองค์กรนวัตกรรมคือ ผู้นำนวัตกรรม รองลงมาคือ บุคลากรนวัตกรรม และวิสัยทัศน์นวัตกรรม

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563, หน้า ก) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารฐานนวัตกรรม, การบริหารสมรรถนะองค์กร, การบริหารหุ้นส่วนองค์กร, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การพัฒนานวัตกรรม, นวัตกรรมเชิงระบบ, และการบริหารแผนนวัตกรรม ซึ่งมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ (2563, หน้า 1903) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา:โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมจริงจัง และปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการ

นวัตกรรมในบุคลากร นอกจากนี้ยังสร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการทำงานเป็นทีม.

สรุปได้ว่างานวิจัยทั้งหมดชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ผู้นำนวัตกรรม บุคลากรนวัตกรรม และวิสัยทัศน์นวัตกรรม รวมถึงการบริหารองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ฐานนวัตกรรม สมรรถนะองค์กร วัฒนธรรมภายนอก และนวัตกรรมเชิงระบบ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยประกอบด้วยงานวิจัยเชิงปริมาณ และ งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 แบ่งเป็น ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ จำนวน 178 คน และ ครู 1,762 คน รวม 1,940 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามสร้างขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และ สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัยมีคำถาม 2 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 กำหนดเนื้อหาคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ สามารถตอบข้อเท็จจริงที่ต้องการได้

3.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.3 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC : Index of Objective Congruence)



3.4 เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC เท่ากับ 0.91

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, น. 202-204) จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.967

3.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยการส่งไปรษณีย์และส่งอีเมลเพื่อเก็บข้อมูลยังผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการในโรงเรียนต่างๆ

4.2 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสาร

4.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามเวลาที่กำหนด

4.4 กำหนดระยะเวลาดำเนินการรวบรวมข้อมูล เมื่อครบตามกำหนดเวลาผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ครบ โดยการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด

4.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงทำการบรรยายผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางและคำบรรยายท้ายตาราง

5.4 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และความสอดคล้องของเนื้อหา เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและจำแนกวิเคราะห์ประเด็นคำถามการวิจัย แล้ว นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตารางที่ 1 ข้อมูลสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.26	.59	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.33	.55	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.31	.51	มาก
4. ด้านบุคลากร	4.30	.59	มาก
5. ด้านการสื่อสาร	4.34	.58	มาก
6. ด้านการจัดการความรู้	4.33	.53	มาก
รวม	4.31	.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กร นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็น สูงสุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการจัดการความรู้ และด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์

2. แนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

จากการศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ในด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 แนวทาง ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 แนวทาง และ ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทาง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ซึ่ง สามารถสรุปได้เป็น 6 ด้านหลัก

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบาย ระดับชาติ เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของ



บุคลากรทุกภาคส่วนช่วยทำให้วิสัยทัศน์มีความสมบูรณ์และยืดหยุ่น นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยเสริมการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร การพัฒนาโครงสร้างองค์กรต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นและการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยและภาคเอกชนยังช่วยพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กร

2.3 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างองค์กรนวัตกรรมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยี เช่น E-Learning และระบบ HRM ช่วยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรมจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านบุคลากร การพัฒนาทักษะของบุคลากรต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการศึกษา การอบรมทักษะดิจิทัลช่วยให้บุคลากรปรับตัวและพัฒนาตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน Community of Practice เป็นสิ่งสำคัญ

2.5 ด้านการสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ช่วยเสริมการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การใช้โซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, LINE, YouTube และ TikTok ยังช่วยกระจายข้อมูลได้รวดเร็วและกว้างขวาง

2.6 ด้านการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ช่วยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา การนำเทคโนโลยี เช่น Google Drive และ Knowledge Management System มาใช้ ช่วยให้การจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลทำได้สะดวก การสร้างคลังความรู้ยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการประเมินแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีระดับความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากนโยบายและการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารและครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ การมีทรัพยากรที่เพียงพอและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ยังช่วยกระตุ้นให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้น ความสำคัญของบุคลากร และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ในด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 แนวทาง ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 5 แนวทาง ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 แนวทาง และ ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทาง อาจเนื่องมาจากแนวทางการพัฒนานวัตกรรมที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติของการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้าน วิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร การสื่อสาร และการจัดการความรู้ โดยมีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุน ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริศา รีมศิริ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้องค์การ แห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารและพัฒนาบุคลากร 3) โครงสร้างองค์การที่ เหมาะสม 4) บรรยากาศนวัตกรรมการ 5) การสื่อสาร 6) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 7) นิสัยนวัตกรรมการ 8) การจัดการความรู้ 9) ผลลัพธ์นวัตกรรมการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรดี หิรัญกิตติกร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์การที่เหมาะสม ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาผลการประเมินแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมการ ทำให้สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีจำนวนจำกัด หรือโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมที่ยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพนิท ลิ้มสุวรรณโรจน์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะองค์การและความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์การนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ได้แก่ การเพิ่มความพร้อมในการบริหารองค์การนวัตกรรมการศึกษา โดยเน้นการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริศา ริมศิริ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษาพบว่า โดยตัวบ่งชี้ ของทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ขององค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ 1) นิสัยนวัตกรรมการ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการ ความรู้ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรมการ 7) โครงสร้างองค์การ ที่เหมาะสม 8) บรรยากาศนวัตกรรมการ และ 9) การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นลำดับสุดท้าย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะในสามด้าน ได้แก่ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ควรนำผลการวิจัยเสนอแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการวางแผน แก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ** ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปขยายผลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รวมถึง ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, 15(1), 1903–1905.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 5.
- ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2565). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(2), 266–278.
- นวล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิษณุ ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 131–141.
- ภัทรหทัย ภู่อัสดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- วาทีณี พูลทรัพย์. (2563). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิวาวุฒิ รัตน์ะ. (2566). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนนวัตกรมระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษามศว, 20(39), 31–38.
- สัญญา พงษ์ศรีดา. (2561). การพัฒนาทักษะการสอนของครูพันธุ์ใหม่ในยุคไทยแลนด์ 4.0. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุริศา ริมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(2), 36–49.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) .(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2568). จำนวนผู้บริหารและครู. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.surat2.go.th/2021/frontpage>.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพนิต ลิ้มสุวรรณโรจน์. (2565). ปัจจัยลักษณะองค์การและความต้องการจำเป็นของการบริหารองค์การนวัตกรมการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรมการศึกษาของประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11(2), 142–153.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.