

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING EDUCATIONAL
INSTITUTIONS TO BECOME INNOVATIVE ORGANIZATIONS
UNDER THE JURISDICTION OF THE NONG KHAI PROVINCIAL
PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

อัศรพนธ์ อุทิศพงษ์¹, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ² และ นวัตกรรม หอมสิน³
Akkharaphon Uthitiphong¹, Patcharin Chompuwiset² and Nawattakorn Homsin³
¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
¹⁻² Udon Thani Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author's Email : 66120605229@udru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา 2) หาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.72 - 0.95 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 ด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.92 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ โรงเรียนที่ไปศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินแนวทาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

* Received 28 April 2025; Revised 10 May 2025; Accepted 25 May 2025

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แนวทางที่สำคัญที่สุดมีดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ร่วมกัน ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน รวมไปถึงขอบเขตงานจะต้องดำเนินการในการพัฒนางานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งนวัตกรรม, สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) to Study the current status, desired status, and necessity of being an innovative organization of educational institutions. 2) To find a way to develop educational institutions into innovative organizations. 3) To evaluate the way to develop educational institutions into innovative organizations. The sample group used in the study was 335 school administrators and teachers under the Office of the Primary Education Area of Nong Khai Province, selected by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Data were analyzed using basic statistics. The current status had a discrimination power of 0.72-0.95 and a reliability of 0.99. The desired status had a discrimination power of 0.40-0.92 and a reliability of 0.98. Phase 2: Find a way to develop educational institutions into innovative organizations using a semi-structured interview. The informants were 3 schools that studied excellent practices. A purposive selection method was used, considering the specified criteria. Phase 3: Evaluation of the development guidelines of educational institutions into innovative organizations. The research instrument was a three-dimensional assessment form: usefulness, appropriateness, and feasibility.

The research findings revealed that: 1) The current state of the innovation organization of the educational institution is at a high level, and the desired state is at the highest level. 2) The most important development guidelines for the

educational institution to become an innovation organization are vision, strategy, and goals. The most important guidelines are as follows: The educational institution has set a vision, strategy, and goals together. The administrators analyze the current state, the needs of the educational institution and the community, set a work calendar, and the scope of work to be carried out in developing the work so that the educational institution can achieve better results. 3) The evaluation results of the development guidelines for the educational institution to become an innovation organization are at the highest level.

KEYWORDS: The Development Guidelines, Innovative Organization, Educational Institutions Towards Becoming Innovation-Driven Organizations

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่กรอบยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 107)

สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปรับตัวโดยการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาทุกระดับจะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพใน ทุกด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563: 74)

การพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการสร้างความรู้ใหม่และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรทางการศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมควรมีการเตรียมความพร้อมในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาต้องมีการบทบาทในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพที่แท้จริง

และนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน ภาครัฐก็จำเป็นที่จะต้องมึนวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วย (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2555: 89)

การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ต้องอาศัยบริบทหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้นำหรือผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ มีนวัตกรรมทางความคิด และมีกลยุทธ์ ตลอดจนความรู้ในการบริหารจัดการ องค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย การบริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร ให้มีความสามารถ และเข้าใจในนวัตกรรม บุคลากรจะต้องมีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยน พัฒนาองค์กรด้วยความเต็มใจ จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ องค์กรจะต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นเหมาะกับการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าปัจเจกบุคคล องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (จำเริญ จิตรหลัง, 2559: 59)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 285 แห่ง ขับเคลื่อนการดำเนินงานเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบาย ทุกระดับ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรชั้นนำที่มีคุณภาพ น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ได้มีการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) พบว่า ในด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ้อยทำให้การจัดการไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน ซับซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดนวัตกรรมและแนวทางในการบริหารจัดการที่ชัดเจนและบุคลากรมีทิศทางการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และนโยบายทำให้ขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง การขับเคลื่อนกลยุทธ์และจุดเน้นและยังไม่บรรลุผล บุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร ขาดความเข้าใจในการนำกลยุทธ์และจุดเน้นไป สู่การปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนนโยบาย ส่งผลให้การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาดูเหมือนต่อเนื่อง และ ไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย, 2567: 44) ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อีกทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้น มีความเหมาะสมกับ สภาพความพร้อม บริบทสถานที่ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของสถานศึกษานั้น ๆ มุ่งให้ความสำคัญไปที่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของไทยให้เท่าเทียมกับนานาประเทศ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และพร้อมต่อการเป็นพลเมืองโลกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 343 คน ครู จำนวน 2,398 คน รวมทั้งสิ้น 2,741 คน จาก 285 โรงเรียน (แผนปฏิบัติการประจำปี, 2567: 12)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (สมชาย วรภิเกษมสกุล 2554: 169) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คนแบ่งเป็นผู้บริหาร 41 คน ครูผู้สอน 294 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูจากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ที่มาจากการเลือกเฉพาะแบบเจาะจง (Purposive Selection)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพตำแหน่งวุฒิการศึกษาสูงสุด เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.72 – 0.95 ด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.92 ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 และด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จากข้อคำถามจากแบบสอบถามในระยะที่ 1 ที่มีค่าสูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ เฉลี่ยแต่ละด้าน มาใช้ในการสัมภาษณ์

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 แบบประเมินแนวทางเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งได้จากการสรุปแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากจากบัณฑิตวิทยาลัย นำไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และเขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการโดยแนบบแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สร้างผ่าน Google forms และจัดทำเป็นคิวอาร์โค้ด เพื่อให้กลุ่ม

ตัวอย่างเข้าไปดำเนินการตอบแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้ครบถ้วน และได้รับการตอบกลับทุกชุด คิดเป็น 100 %

3.2 ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์

3.3 ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำแนวทางฯ พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) และค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 15-17) ในระยะที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และในระยะที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		แปลผล	สภาพที่พึงประสงค์		แปลผล	ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$	
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			ลำดับที่
1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย	3.70	0.72	มาก	4.54	0.35	มากที่สุด	0.227	1
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	3.74	0.61	มาก	4.54	0.41	มากที่สุด	0.213	2
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.74	0.74	มาก	4.54	0.42	มากที่สุด	0.213	2
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	3.78	0.65	มาก	4.58	0.41	มากที่สุด	0.211	3
5. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.80	0.64	มาก	4.57	0.41	มากที่สุด	0.202	4
โดยรวม	3.75	0.67	มาก	4.55	0.40	มากที่สุด	0.213	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.65) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.61) และ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.41) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.41) ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.227$) ลำดับที่ 2 คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านโครงสร้างองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.213$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.211$) และลำดับที่ 4 คือ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.202$) โดยที่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย มีค่า PNI_{modified} สูงกว่าค่าเฉลี่ย

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วยแนวทางต่าง ๆ ใน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) สถานศึกษากำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงขอบเขตของงานด้านวิชาการที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนางานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น และ 5) สถานศึกษามีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย สู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า 2) สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นๆ หรือการสร้างสรรคนวัตกรรม 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย 4) สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อ

สถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา

2.3 ด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่ายหน้าที่ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพ การศึกษาให้ชัดเจน 2) สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็น ทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย และ 3) สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกัน ทำงานตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงาน ตามภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของ โรงเรียน

2.4 ด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ 1) สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยม และการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุงพัฒนาและเสนอ แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม 3) สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากร แสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานยอมรับ และเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา และ 4) สถานศึกษาวางแผน ร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการ เรียนรู้สนับสนุนกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุน บุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า 2) สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดง ความคิดใหม่ๆ หรือการสร้างสรรคนวัตกรรม 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดและ แก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย 4) สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็น นวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยใช้แบบประเมินแนวทางการ วิจัย ในด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาผู้เป็นผู้ใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับ

มากที่สุด 2) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

แนวการบริหารโดยใช้การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ที่เท่าเทียมกัน แต่ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่มากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ทุกด้านยังสามารถที่จะพัฒนาและสามารถที่จะเรียนรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นได้ในอนาคต ทั้งนี้ สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ขึ้นมา สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563: 54) อธิบายว่าองค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรตลอดทั้งแนวคิดของ นอร์ธ (Horth, 2014: 25) ได้สรุปไว้ว่า การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปสู่การบริหารแบบใหม่และคิดหาวิธีการใหม่

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานตามความเหมาะสม มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ การส่งเสริมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับวงจรการเรียนรู้ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ รักดีเลลา (2554: 65) ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมประกอบด้วยวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และเป้าหมายโครงสร้างองค์การบริหารจัดการความคิด ผู้นำบุคลากร ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักภัสร์ธัญ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (2563: 69) วิจัยเรื่องการพัฒนา สถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า องค์กรของผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้มทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีฯ สู่องค์กรนวัตกรรม ดังนี้ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้าน

นวัตกรรมการสนับสนุน และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันนำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ

1.3 ความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าลำดับความต้องการจำเป็น มากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561: 77) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตาม และประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิร อ่อนอ้าย (2558: 64) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ ความเป็น องค์กรแห่ง นวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูวิชาการของ โรงเรียนเอกชน ที่มีความดีเยี่ยม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัด โครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การสื่อสารที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย และรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียน เอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย 2) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบรรยากาศองค์กร และ 5) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับโดยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรภัทรสรณ์ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (2563: 81) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา:โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี พบว่า ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ การปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม

2.2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่สามารถนำแนวคิด แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ให้ความสำคัญในการแสดง ความคิดใหม่ๆ หรือการสร้างสรรคนวัตกรรม มีการคิดและแก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2560: 79) ได้ให้แนวทางไว้ว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญริเริ่ม สร้างสรรค เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค สิ่งแปลกใหม่ ความคิดนอกกรอบ ในทางสร้างสรรคภายใน องค์กร

2.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านโครงสร้าง องค์กร ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่าย หน้าที่ ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็น ทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561: 77) ได้สรุปใน งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร พบว่า การทำงานด้าน นวัตกรรมและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประการแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่ายหน้าที่ ในด้าน ต่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรภัทรสรณ์ ไตรรัตน์ และสิริธร สินจินดาวงศ์ (2563: 81) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ผู้บริหารองค์กรใช้หลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ และจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและแบนราบ ลดระดับชั้นการ บังคับบัญชาทำให้การ ประสานงานรวดเร็วคล่องตัว

2.4 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้าน บรรยากาศองค์กร ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในการทำงานที่ สนับสนุนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุงพัฒนาและเสนอแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักกัทธสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563: 70) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวในการวิจัยว่า การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากรมีความคิด สร้างสรรค์ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ให้การยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำเร็จ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานชนก ด่วงอุดม (2562: 69) เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กล่าวแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในงานวิจัยว่า บรรยากาศสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออก ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข ในการทำงานและให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงาน

2.5 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบในด้านต่างๆ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มทางการศึกษา สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา แสดงความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ส่งเสริมครูและบุคลากรทำงานร่วมกัน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ร่วมกันการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานชนก ด่วงอุดม (2562: 70) เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักกัทธสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563: 84) กล่าวแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในงานวิจัยว่า องค์กรจะต้องมีระบบการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าวโดยการ แต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กร

แห่งนวัตกรรม มีแนวทางที่สำคัญที่สุดดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้ โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานระดับสูงในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.2 การนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาไปใช้ผู้นำไปใช้ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในทุกประเด็นก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนใน สังกัดอื่น ๆ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพ บริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ใน สถานศึกษาและมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาแนวทางให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จกับโรงเรียนที่ยังมีปัญหาในการบริหารจัดการ เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (ผู้บรรยาย). (13 สิงหาคม 2563). การพัฒนา

- สถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. ใน การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563 (หน้า 1903–1914). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2559). การพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. วารสารนักบริหาร, 36(2), 59-68.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่) .(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร:
- สุวีริยาสาส์น.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2555). ระบบสารสนเทศเพื่องานทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: รัตนไตร.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามวชิร อ่อนอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. คุชชินพันธ์ปรัชญาคุชชินบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิพงษ์ ภัคดีเลลา. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). Innovative Organization Book of Knowledge การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเปิ้ลว้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567.เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.nkedu1.go.th/NEW2563/?id=9&ch=29&fi=88&ch3=EDITOR>
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก และสมพงษ์ ปั่นหุ่น. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์, 12(3), 207-219.
- Horth, D. M. Becoming a Leader Who Fosters Innovation Greensborough NC: Center for Creative, 2014.