



แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

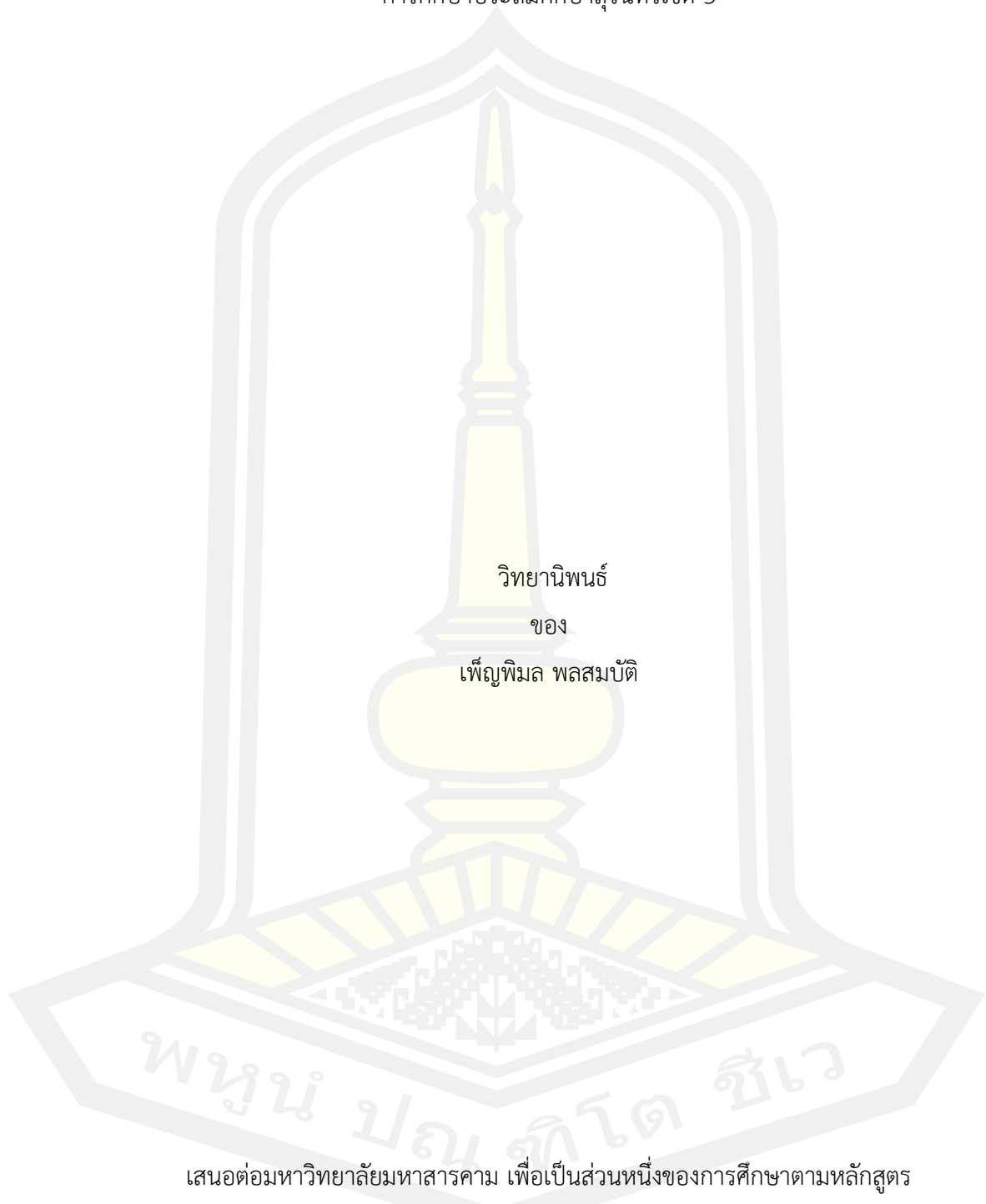
วิทยานิพนธ์
ของ
เพ็ญพิมล พลสมบัติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

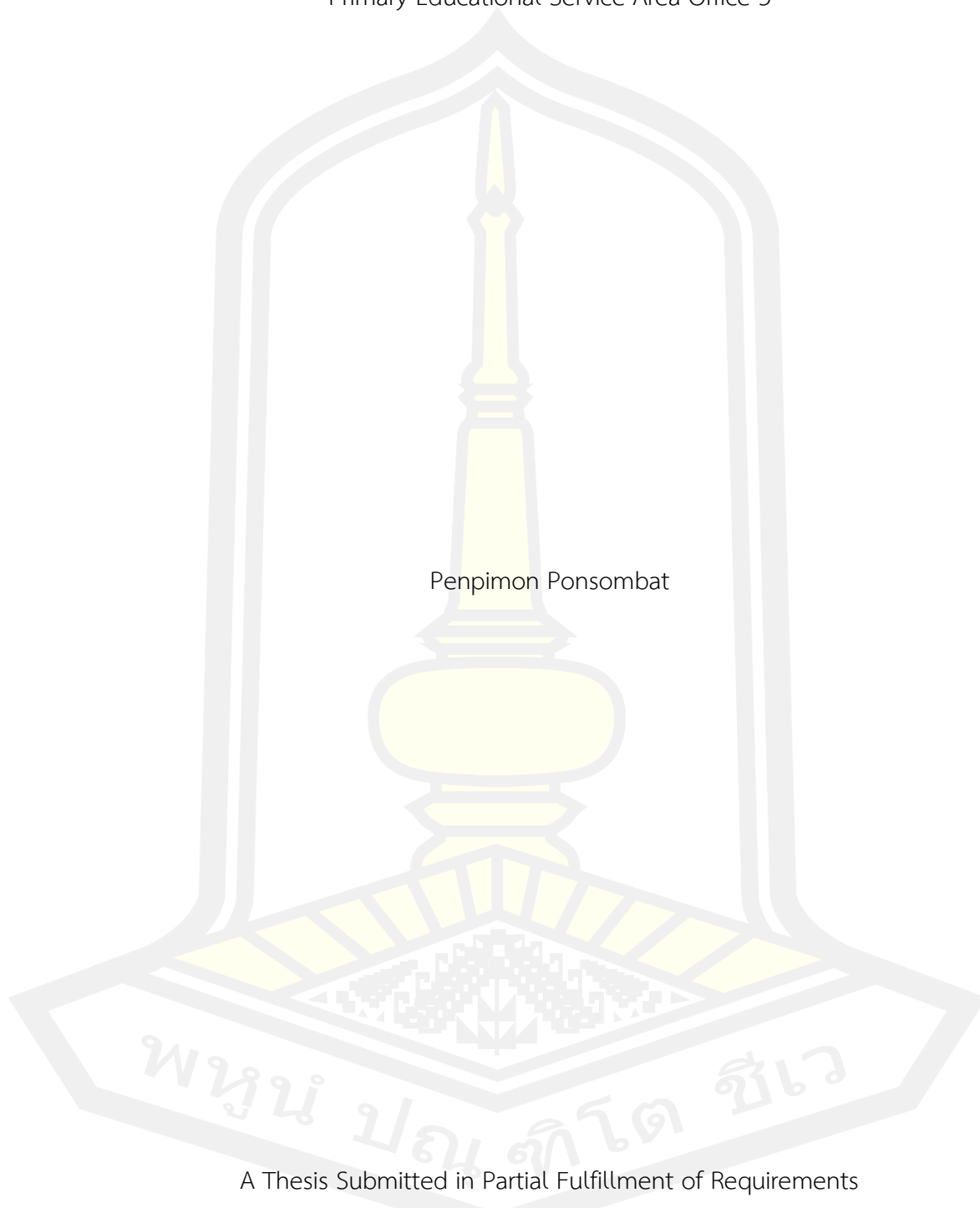


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Innovative Organization Guidelines for Schools Under Surin
Primary Educational Service Area Office 3



Penpimon Ponsombat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

March 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3		
ผู้วิจัย	เพ็ญพิมล พลสมบัติ		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชม ศรีสะอาด		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 2) เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .975 และ .965 ตามลำดับ ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรมในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางและความเป็นไปได้จำนวน 5 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

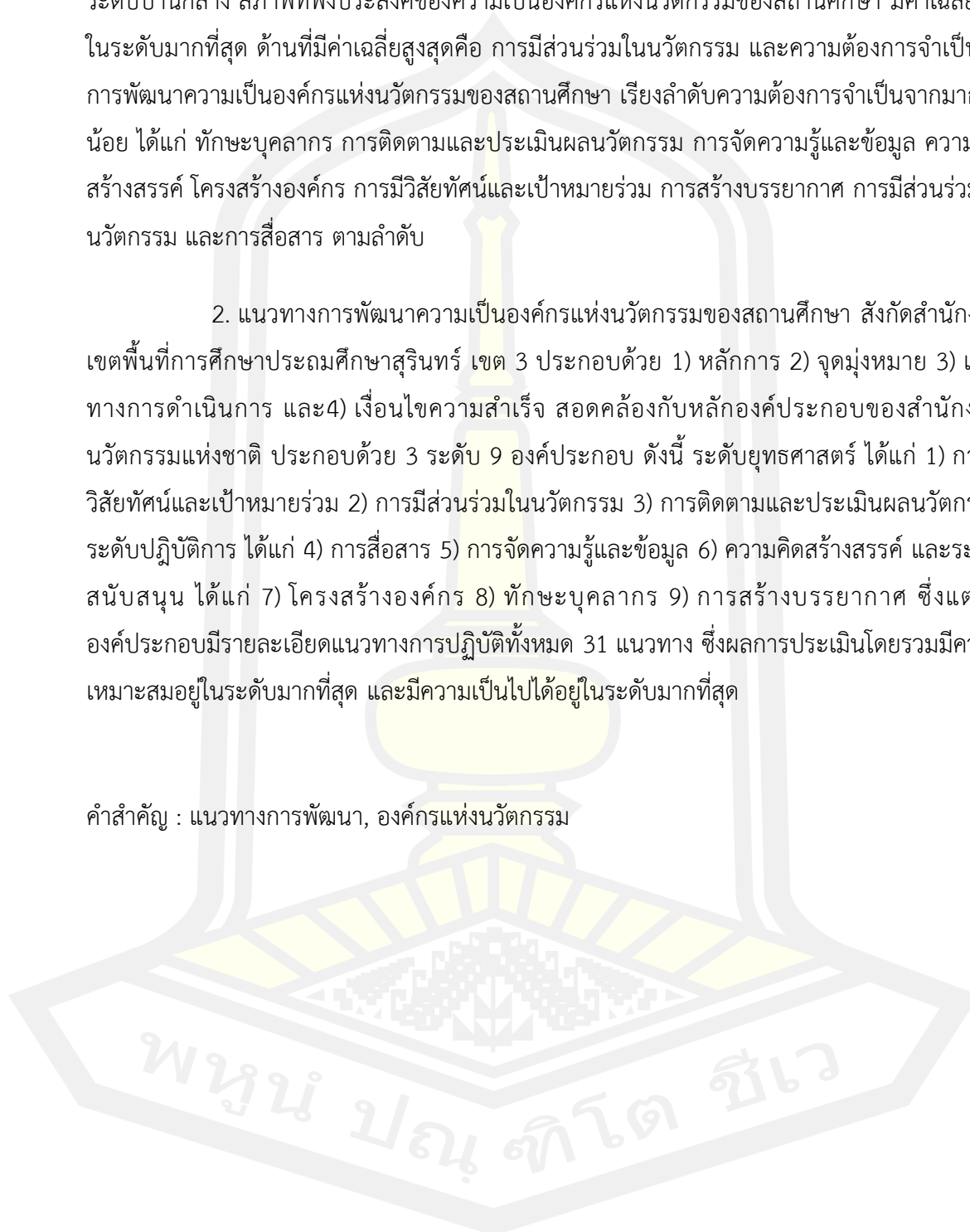
ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการดำเนินการ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับหลักองค์ประกอบของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ ระดับยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3) การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ 4) การสื่อสาร 5) การจัดความรู้และข้อมูล 6) ความคิดสร้างสรรค์ และระดับสนับสนุน ได้แก่ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทักษะบุคลากร 9) การสร้างบรรยากาศ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติทั้งหมด 31 แนวทาง ซึ่งผลการประเมินโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งนวัตกรรม



TITLE	The Development of Innovative Organization Guidelines for Schools Under Surin Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Penpimon Ponsombat		
ADVISORS	Associate Professor Boonchom Srisa-ard , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

This research aims to; 1) to study the current conditions, desirable and conditions, and the needs to enhance the innovative organization guidelines for schools under Surin Primary Educational Service Area Office 3 2) to develop guidelines for being an Development of Innovative Organization Guidelines for Schools Under Surin primary educational service area Office 3, the research method was divided into 2 phases: Phase 1 was to study of conditions, desirable and conditions, and the needs to enhance the innovative organization guidelines for schools under Surin Primary Educational Service Area Office 3. The sample group was school administrators and teachers under the Surin primary educational service area office, there were 341 people obtained by stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with the confidence value of the current condition questionnaire. and the desirable condition were .975 and .965 respectively. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Region 3 The informants were school administrators and teachers responsible for innovation in 3 schools with excellent performance and 5 experts by purposive sampling. The research tools were interview forms and evaluation forms for the suitability and feasibility of innovative organizational development approaches. The statistics of data analysis include mean, standard deviation and need index.

The results revealed that;

1. Results of the study of current conditions, desirable conditions and needs to enhance the innovative organization of schools found that the current condition of the innovative organization guidelines for schools under Surin primary educational service area office 3 were overall in the moderate level. The desirable conditions of innovative organization of educational institutions were overall in the highest level. The highest average aspect was was Participation in innovation. And the need of the development of an innovative organization of schools could be ordered Sort the needs from the highest to the lowest as follows: personal skills, monitoring and evaluating innovations, knowledge and information management, creativity, organizational structure, innovative vision and goals, creative climate, participation in innovation, and communication respectively.

2. Guidelines for the development of an innovative organization of educational institutions under Surin primary educational service area office 3 consists of 1) Principle, 2) Objectives, 3) Implementation Guidelines, and 4) Success Conditions. By adhering to the principles of the components of the National Innovation Agency, consisting of 3 levels and 9 elements as follows Strategic level: 1) Innovative vision and goals 2) Participation in innovation 3) Monitoring and evaluating innovations, Operational level: 4) Communication 5) Knowledge and information management 6) creativity, And Foundation levels: 7) organizational structure 8) personal skills 9) creative climate. Each component contains details of all 31 guidelines. The overall evaluation were highest level appropriate. and the possibilities are at the highest level.

Keyword : The Development Guidelines, Innovative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ กรรมการและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ข้อคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทาง รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้ อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ด้วยความเมตตา และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.34 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อโสภณ พลสมบัติ คุณแม่เพ็ญศรี พลสมบัติ และเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์และคุณค่าของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้มีพระคุณทุกท่าน และผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินชีวิต ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

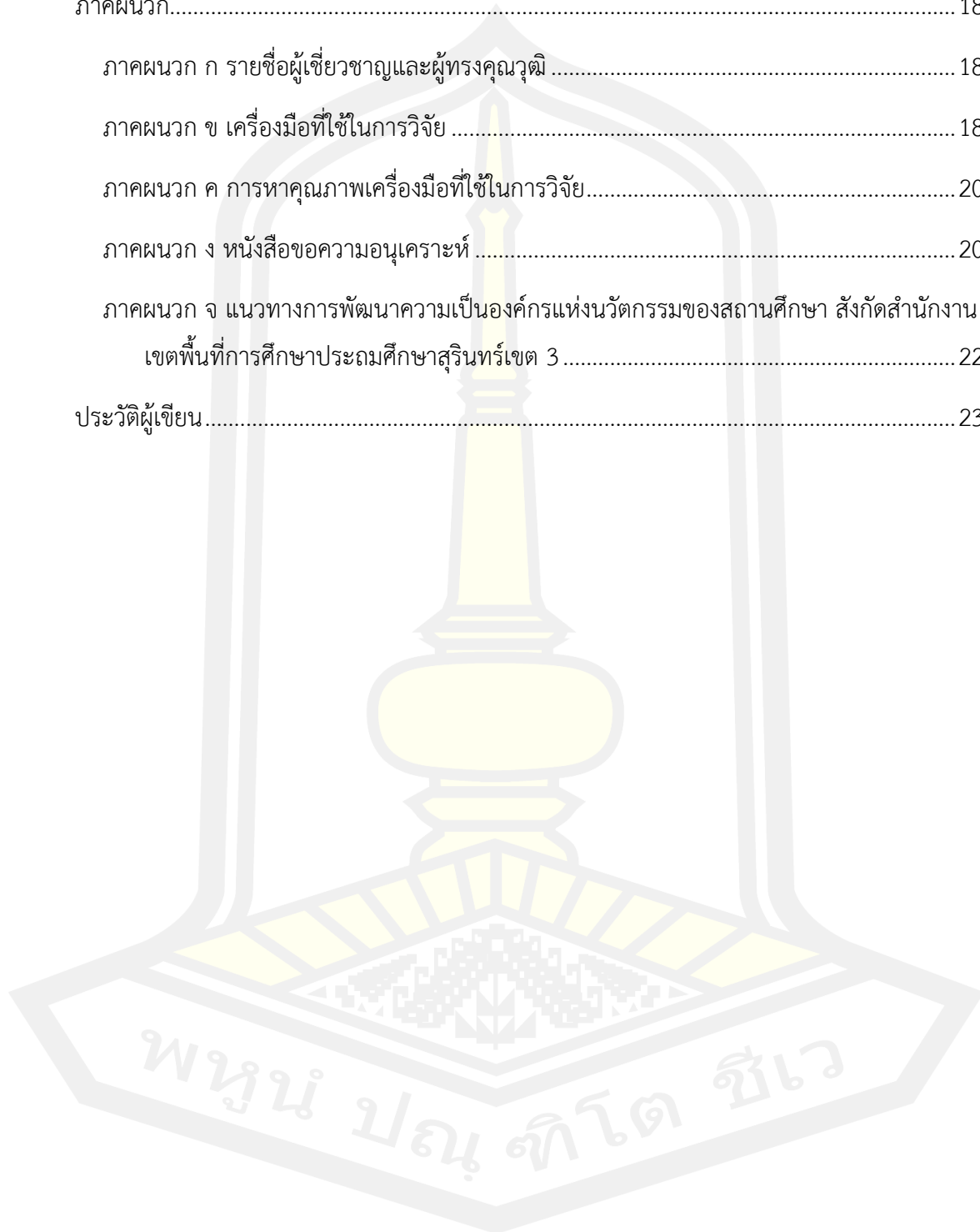
เพ็ญพิมล พลสมบัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	12
ความหมายของนวัตกรรม.....	12
ความสำคัญของนวัตกรรม.....	14
ประเภทของนวัตกรรม.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม.....	17
ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม.....	17

ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม.....	18
องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและแนวทาง.....	63
หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับแนวทาง.....	63
หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา.....	63
องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา.....	64
บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
งานวิจัยในประเทศ.....	72
งานวิจัยต่างประเทศ.....	77
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3.....	81
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.....	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	165
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	165
สรุปผล.....	165
อภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	173

บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก.....	180
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	181
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	184
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	203
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	208
ภาคผนวก จ แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3.....	225
ประวัติผู้เขียน.....	234



สารบัญตาราง

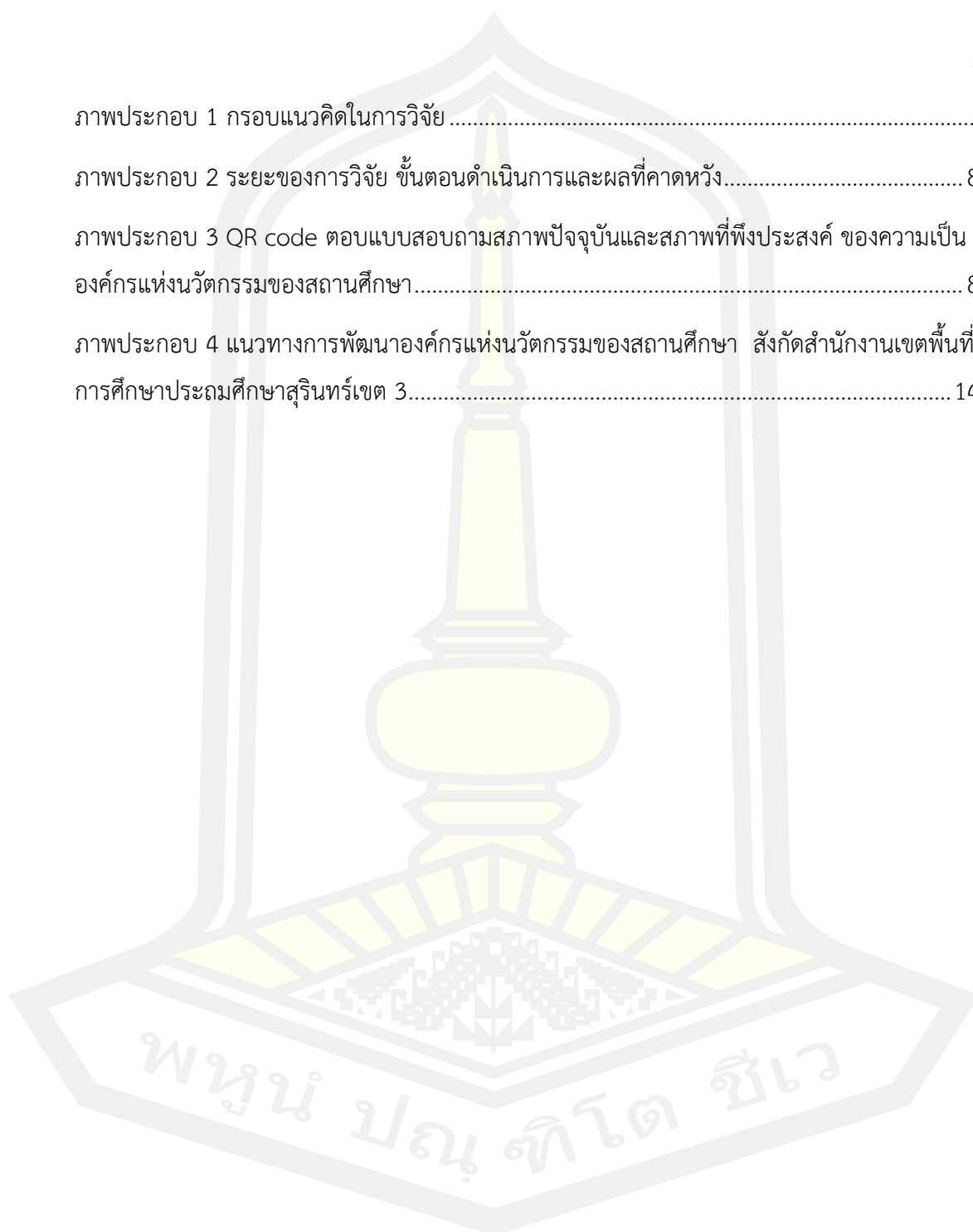
	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม	39
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ร่วมกับนักวิชาการท่านอื่น ๆ	43
ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	82
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3	100
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ระดับยุทธศาสตร์ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม	102
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ร่วมในนวัตกรรม.....	105
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการติดตาม และประเมินผลนวัตกรรม.....	107
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการสื่อสาร	109
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ	

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการจัดการ ความรู้และข้อมูล.....	111
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบความคิด สร้างสรรค์.....	113
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบ โครงสร้างองค์กร.....	115
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบทักษะ บุคลากร.....	118
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการสร้าง บรรยากาศ.....	120
ตาราง 14 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	149
ตาราง 15 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม.....	150
ตาราง 16 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม.....	152

ตาราง 17 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม	153
ตาราง 18 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสื่อสาร	155
ตาราง 19 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการจัดความรู้และข้อมูล	156
ตาราง 20 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการคิดสร้างสรรค์	158
ตาราง 21 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการโครงสร้างองค์กร	160
ตาราง 22 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการทักษะบุคลากร	161
ตาราง 23 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสร้างบรรยากาศ	163
ตาราง 24 ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	204
ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	206

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง.....	80
ภาพประกอบ 3 QR code ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา.....	87
ภาพประกอบ 4 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3.....	148



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ และพลเมืองโลกหลายด้าน ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากร ธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมี ความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการ ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่กรอบยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาประเทศภายใต้วิสัยทัศน์ มั่นคง มั่งคั่ง พอเพียงและยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติการที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างและการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุค Thailand 4.0 จึงเป็นการจัดการศึกษายุคการศึกษา Thailand 4.0 ที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานหรือนวัตกรรมได้ กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็น เครื่องกระตุ้นการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเน้นแสวงหาการเรียนรู้ได้เองอย่างท้าทาย สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่ต่อยอดความรู้เดิม คิดและประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับตนเอง สังกตามสถานการณ์ และเพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมของประเทศและเพื่อให้การจัดการศึกษาก้าวไปสู่ยุคการศึกษา Thailand 4.0 (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564)

สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปรับตัวโดยการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนาระบบการศึกษาคือ องค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษามุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีคุณภาพ มีการนำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น จำนวนครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษาก็คือผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือเรียกว่า "ผู้นำเชิงนวัตกรรม" (Innovative Leader) โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า "ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม" (Innovative Thinking) เป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ปลูกฝังทักษะการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากในการบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" (Innovative Organization) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวคือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ทั้งนี้ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) กล่าวถึง องค์กรแห่งนวัตกรรม 3 ระดับได้แก่

- 1) ระดับยุทธศาสตร์ การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการ

กำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการ ในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผล

นวัตกรรม 2) ระดับปฏิบัติการ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรม อย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการ ดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา และ 3) ระดับสนับสนุน การสร้างความ เข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการ จัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการ มุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 233 แห่ง ขับเคลื่อนการดำเนินงานเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบาย ทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนการส่งเสริมความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ โดยมีเป้าหมายคือ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนา คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และ จากแผนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ได้มีการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) พบว่า ในด้านการบริหารจัดการของ สถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยทำให้การจัดการไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน ซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดนวัตกรรมและแนวทางในการบริหารจัดการที่ชัดเจนและบุคลากรมีทิศ ทางการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และนโยบายทำให้ขาดประสิทธิภาพและ ความต่อเนื่อง การขับเคลื่อนกลยุทธ์และจุดเน้นและยังไม่บรรลุผล บุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร ขาดความเข้าใจในการนำกลยุทธ์และจุดเน้นไปสู่ การปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนนโยบาย ส่งผลให้การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขาดความต่อเนื่องและ ไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2564) ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ อีกทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในทำงาน ผลงาน เน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัล ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปสู่แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้น มีความเหมาะสมกับ สภาพความพร้อม บริบทสถานที่ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของสถานศึกษานั้น ๆ มุ่งให้ ความสำคัญไปที่แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งพัฒนาคุณภาพของการ จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรคือคุณภาพของ ผู้เรียน เพื่อการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ทำให้ผู้เรียนมี คุณภาพ และพร้อมต่อการเป็นพลเมืองโลกในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ควรมีแนวทางอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็น
องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ ประกอบด้วย
องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม มีการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีสอดคล้องกับหลักการของ
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) และนักวิชาการดังนี้ Adair (1996); Christiansen (2000);
Higgins (1995); Quinn (1991); Tidd, Bessant, and Pavitt (2001); กীরติ ยศยิ่งยง (2552); พยัต
วุฒิรงค์ (2562); ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) ประกอบด้วย 3
ระดับ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม
2. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ
ประกอบด้วย 4. การสื่อสาร 5. การจัดการความรู้และข้อมูล 6. ความคิดสร้างสรรค์ และระดับสนับสนุน
ประกอบด้วย 7. โครงสร้างองค์กร 8. ทักษะบุคลากร 9. การสร้างบรรยากาศ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ
ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 3

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 โดยจากโรงเรียนจำนวน 233 โรงเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 206 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 62 คน ครูผู้สอน 2,571 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,839 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ที่ได้จากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 309 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และทำการเทียบบัญชีไตรยางค์หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติสถานศึกษาต้นแบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 3 แห่ง โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

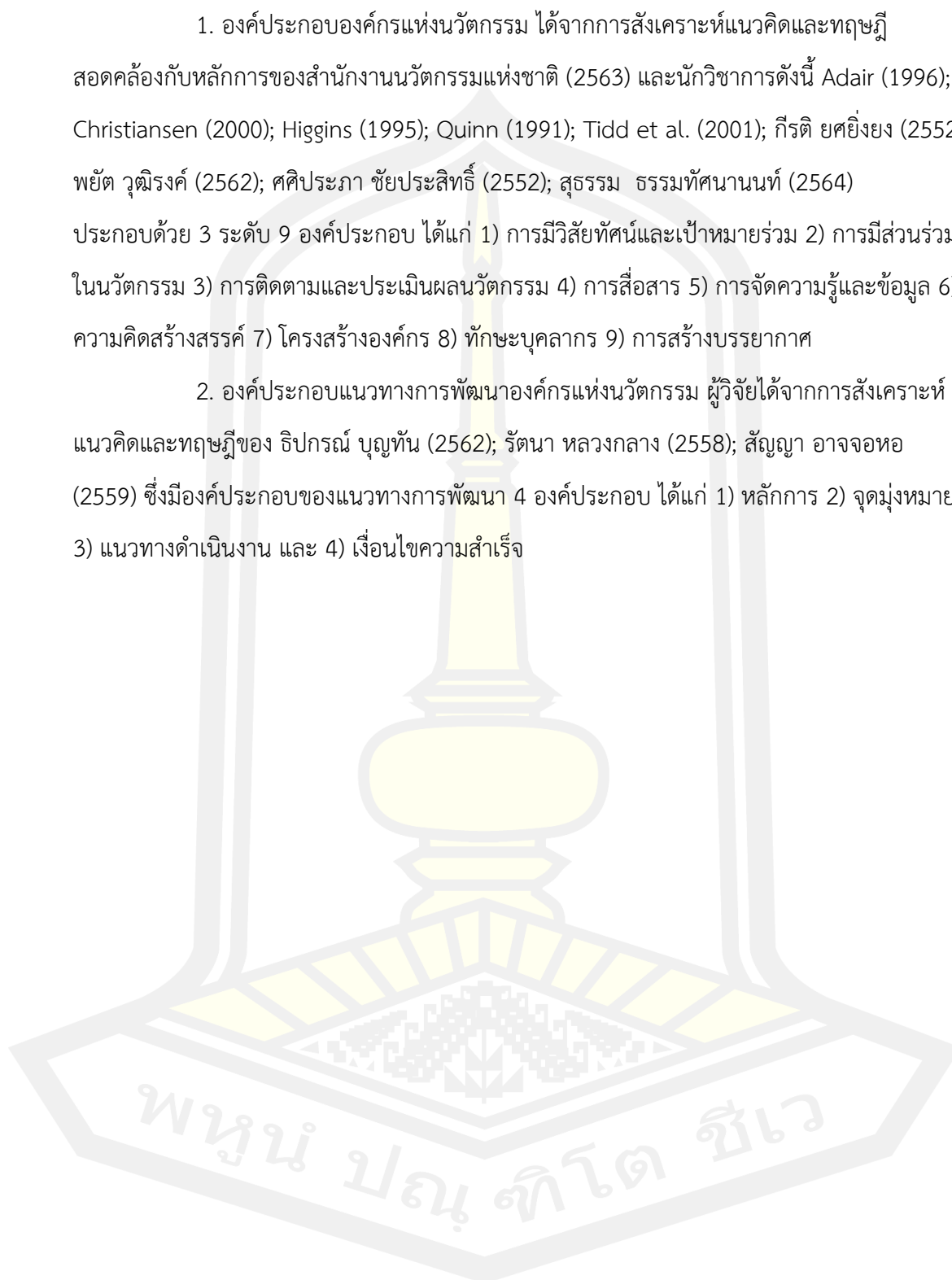
2. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดการวิจัย

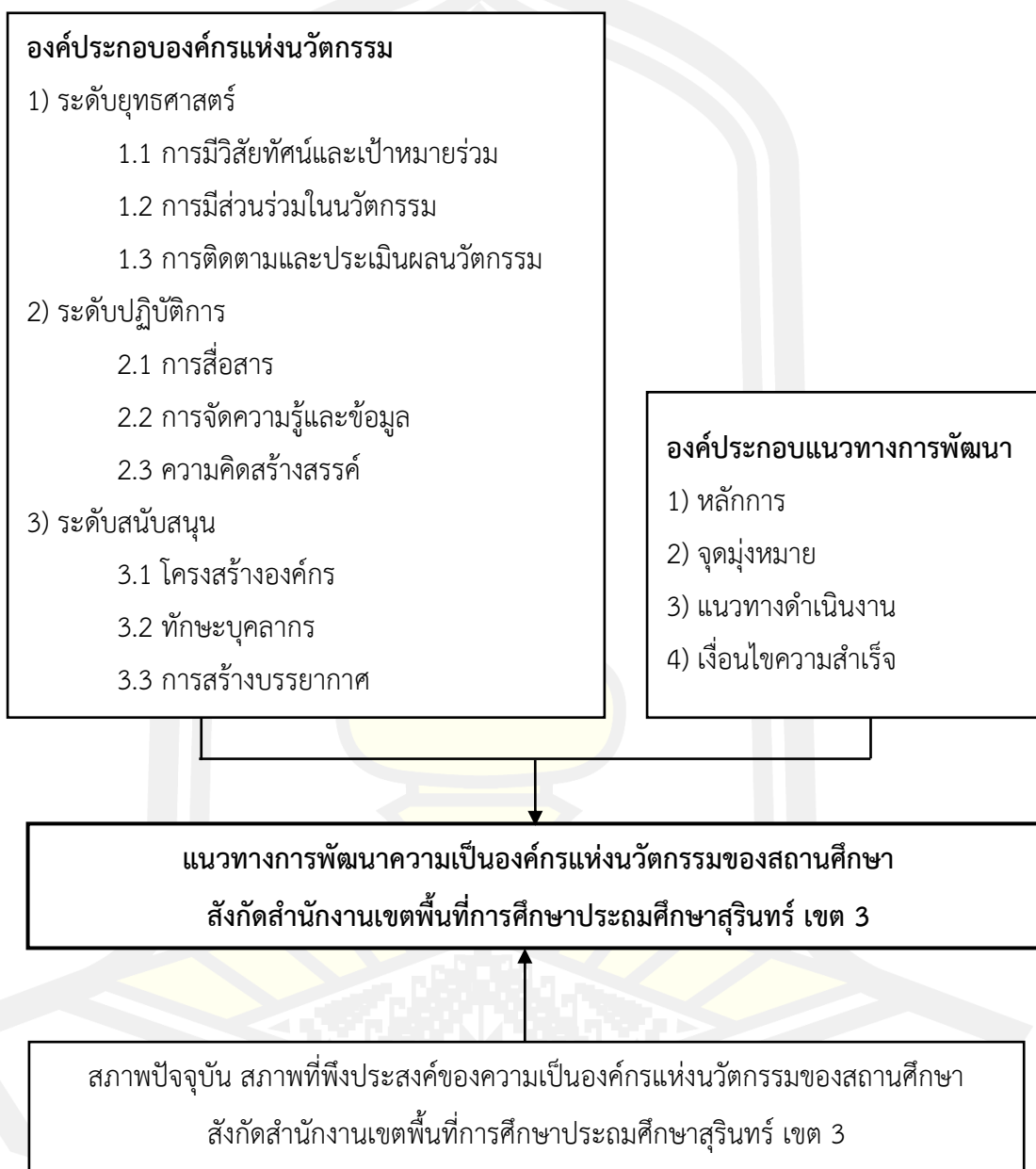
การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี สอดคล้องกับหลักการของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) และนักวิชาการดังนี้ Adair (1996); Christiansen (2000); Higgins (1995); Quinn (1991); Tidd et al. (2001); กิรติ ยศยิ่งยง (2552); พยัต วุฒิรงค์ (2562); ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552); สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2564) ประกอบด้วย 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การมีส่วนร่วม ในนวัตกรรม 3) การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม 4) การสื่อสาร 5) การจัดความรู้และข้อมูล 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทักษะบุคลากร 9) การสร้างบรรยากาศ

2. องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดและทฤษฎีของ ธิปกรณ์ บุญทัน (2562); รัตนา หลวงกลาง (2558); สัญญา อาจจจอหอ (2559) ซึ่งมีองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางดำเนินงาน และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ



ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นกับแนวทางการพัฒนา
ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 3 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพปัจจุบันขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง ระดับสถานะหรือสถานการณ์ในปัจจุบันที่เป็นอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ซึ่งอาจเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง ระดับความต้องการ ความประสงค์ หรือคาดการณ์ว่าควรจะมีควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

3. องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษาขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ระดับยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม รวมทั้งให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีแผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

3.1.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรม จัดทำแผนโครงการนวัตกรรม การวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และแสดงความคิดใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค่นวัตกรรม

3.1.3 การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าประสงค์นวัตกรรมอย่างชัดเจนและ ครบถ้วน บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและกระบวนการ การประเมินผล นำผลการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่สู่สถานศึกษาภายนอก

3.2 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้

3.2.1 การสื่อสาร หมายถึง สถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนนวัตกรรมกับสถานศึกษาอื่น ๆ

3.2.2 การจัดการความรู้และข้อมูล หมายถึง สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีเพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมมีการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ มาจัดหมวดหมู่ให้ชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย จัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง รวมไปถึง ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

3.2.3 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำงานอย่างมีระบบ รวดเร็ว ทันสมัย อาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

3.3 ระดับสนับสนุน หมายถึง การสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

3.3.1 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นรองรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม ระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม กำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3.3.2 ทักษะบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีบุคลากรที่มี มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ กระตือรือร้น ชอบเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาสู่การพัฒนานวัตกรรม และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ ไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม โดยสถานศึกษามีแนวทาง พัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดที่ เป็นระบบ ปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.3.3 การสร้างบรรยากาศ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรมและการปฏิบัติงาน สนองต่อความต้องการของบุคลากร นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

4. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนสู่ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยอาศัยกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ตามทางปฏิบัติที่วางไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางดำเนินงาน และ 4) เงื่อนไข ความสำเร็จ แบ่งเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ คือ ระดับ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3) การติดตาม และประเมินผลนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ 4) การสื่อสาร 5) การจัดความรู้และข้อมูล 6) ความคิดสร้างสรรค์ และ ระดับสนับสนุน ได้แก่ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทักษะบุคลากร 9) การสร้าง บรรยากาศ

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 233 โรงเรียน

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

7. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณ หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 1.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
 - 1.3 ประเภทของนวัตกรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม
 - 2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนา
4. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ณัฐยา สันตรการผล (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึงการรวบรวม การผสมผสานหรือการสร้างสรรคความรู้ที่ไม่เคยมีมาก่อนที่มีความเกี่ยวข้องและเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการใหม่

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ให้คำจำกัดความ "นวัตกรรม" คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ยังมีความหมายครอบคลุมทั้งในเรื่องของกระบวนการแก้ปัญหา (Problem-solving process) ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive process) ระหว่างองค์กรกับหน่วยงานอื่นๆ โดยรูปแบบความสัมพันธ์อาจจะเป็นลักษณะทางการหรือไม่เป็นทางการผ่านเครือข่ายความร่วมมือเชิงพาณิชย์ หรือกระบวนการเรียนรู้แบบแปรผัน (Diversified learning process) เช่น การเรียนรู้โดยใช้ (Learning by using) การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by doing) การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน (Learning by sharing) โดยลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ อาจเป็นทั้งความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) และความรู้ที่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร (Codified Knowledge) ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ระบบนวัตกรรม

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้สรุปความหมายของ นวัตกรรมไว้ว่า การให้นิยามของคำว่า "นวัตกรรม" พบว่า มีการให้นิยามในหลายลักษณะ และหลายแง่มุมที่แตกต่างกันออกไป ตามพื้นฐานความรู้ และวิชาชีพของนักวิชาการที่ให้คำนิยาม แต่อย่างไรก็ตาม หากได้พิจารณาในประเด็นที่เป็นแก่นหลัก

จิรพรรณ จันทรวีเชียร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิตกระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอด การเปลี่ยนแปลง การประยุกต์ หรือกระบวนการ และในหลายสาขา

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

Drucker (1985) ได้ให้นิยามนวัตกรรมในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการแสวงหาผลประโยชน์และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากของคู่แข่ง นวัตกรรมเป็นความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการฝึกฝน ศักยภาพในการเรียนรู้ และการนำไปปฏิบัติได้จริง

Roger (1938) ได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอดให้สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้นซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือ กระบวนการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

ความสำคัญของนวัตกรรม

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญ ของนวัตกรรมไว้ ดังนี้

นพดล เหลืองภิรมย์ (2555) นวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันนวัตกรรมยังมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ตลอดจนโครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระดับโลกได้อย่างชัดเจน

พยัต วุฒิรงค์ (2562)กล่าวถึง ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่านวัตกรรมเป็นความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ นั้นอาจจะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกแห่งหนึ่งก็จัดว่าเป็นนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) สรุปไว้ว่า การนำนวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น เช่น การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

Tidd et al. (2001) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะสนับสนุน องค์กรนำความรู้เทคโนโลยีและประสบการณ์ มาสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม คือช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น มีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระดับโลกได้อย่างชัดเจน

ประเภทของนวัตกรรม

ประเภทของนวัตกรรม การจำแนกประเภทนวัตกรรมแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะขอบเขต และวัตถุประสงค์ ของการนำไปใช้ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้สรุปแนวคิดที่ใช้ในการแบ่งประเภท ของนวัตกรรมที่พบบ่อย และมีการนำไปใช้ในเชิงการวิจัยค่อนข้างมากประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม ประกอบด้วย

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) คือ การพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ไม่ว่าจะในด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้ รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นวัตกรรมผลิตภัณฑ์จะถือเป็นผลิตภัณฑ์ (Outputs) ขององค์กรหรือธุรกิจ โดยอาจจะอยู่ในรูปของตัวสินค้า (Goods) หรือการบริการ (Services)

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) คือ การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือ กระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบในกระบวนการผลิต เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมกระบวนการ ประกอบด้วย นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological process) และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational process innovation)

2. การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีความใหม่ในลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากกรรมวิธีและแนวคิดไปอย่างสิ้นเชิงในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน จึงมีนัยสำคัญมากกว่าปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม แต่เป็นการออกแบบและใช้แนวคิดทั้งหมดในการพัฒนานวัตกรรม

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental innovation) นวัตกรรมประเภทนี้เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นส่วนใหญ่ และมีความถี่ในการเกิดบ่อยกว่านวัตกรรม ในลักษณะเฉียบพลัน โดยมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป มีการปรับปรุงระบบ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทีละเล็กละน้อย จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงจะมีมาน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์การ

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ ประกอบด้วย

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีพื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี โดยปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีบทบาทและความสำคัญต่อหลาย ๆ องค์การ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี สามารถช่วยทำให้การพัฒนา นวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชากร

3.2 นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative innovation) นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของการคิดค้น และเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น เช่น การบริหารองค์การในลักษณะโครงสร้างองค์การแบบเมตริกซ์ (The matrix structure) การใช้แนวคิดการวัดผลงานแบบสมดุล (Balanced scorecard) ในการวางแผนและประเมินผลงาน ขององค์การ เป็นต้น นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องของ นโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบ รูปแบบ และกระบวนการจัดการในองค์การ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับนวัตกรรม เมื่อพิจารณาในมุมมองของนวัตกรรมทางการศึกษานั้น พบว่า ในองค์การทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมได้หลากหลายรูปแบบ โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะ ที่สำคัญ ดังนี้ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ซึ่งอาจหมายถึง กระบวนการให้บริการทางวิชาการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน ชุมชน และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น และที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือ 3) นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative innovation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์การทางการศึกษาคิดค้นวิธีการ แนวทาง การบริหารจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยนวัตกรรม

ทางการบริหารนี้กลายเป็นตัวแปรต้นหรือกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมอื่น ๆ ในองค์กรทางการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การค้นคว้าความหมายของคำว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ซึ่งมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์ (2550) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่ปฏิบัติการกิจด้วยปัญญาในการพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิม และสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่ามากกว่าเดิมอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรนวัตกรรมอาจมีรูปแบบลักษณะของการบริหารจัดการหรือ มีสินค้าใหม่ หรือปรับปรุงสินค้าเก่าให้มีคุณค่าใหม่ ๆ เทคนิคการบริการใหม่ที่ประทับใจมากขึ้น กระบวนการใหม่ หรือปรับปรุงกระบวนการเก่าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อนเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของโลกาภิวัตน์ที่มี ความรู้และนวัตกรรม เป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้นำองค์กร เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) อธิบายว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ และพนักงานในองค์กรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย รวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนายกระดับ

ความสามารถนั้นให้สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต

องค์กร ประจันต์เขตต์ (2557) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกัน และเป็นประโยชน์ขึ้นมา หรือเป็นองค์กรที่มีการนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้จนเป็นผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไปจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มี ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรมค่านิยม และคุณธรรม ตามที่สังคมความต้องการ

Sunje and Pasic (2003) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรรูปแบบใหม่ขององค์กรตามแนวคิดของ Henry Mintzberg ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมและได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในสังคม เนื่องจาก มีความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีความซับซ้อนและมีพลวัตรูปแบบขององค์กรนี้ จะสร้างความแตกต่าง เป็นผลมาจากการมีนวัตกรรมในระดับสูงซึ่งจะให้เกิดความได้เปรียบในการ แข่งขันและให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้

Tidd, et al. (2001) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้าง สิ่งแวดล้อมที่ทำให้นวัตกรรมแพร่ผ่านทั่วทั้งองค์กร

จากความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนให้องค์กรขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ในปัจจุบันทุกองค์กรต่างมุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อ ต้องการมีนวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร เนื่องจากนวัตกรรมสามารถสร้างความได้เปรียบให้กับ

องค์กรได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การสร้างมูลค่าและการดำเนินการ ความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ปัญหาในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ และการแข่งขันระดับโลกที่มีสินค้าและบริการที่มีความ คล้ายคลึงกัน (Drucker, 1985)

Price Waterhouse Coopers (1999) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ความก้าวหน้าของโลกและนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรม เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโต ให้กับ องค์กร และหลายองค์กรเริ่มให้ความสนใจในการสร้าง นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ นวัตกรรมยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์กรด้วย ดังนี้

1. ช่วยดึงดูดผู้ถือหุ้นและช่วยเพิ่มมูลค่าราคาหุ้นขององค์กร เนื่องจากการกำหนด ราคาจะพิจารณาจากมูลค่าในปัจจุบันและอนาคต
2. ช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ทางด้านนวัตกรรมจะช่วยให้ดึงดูดคนเก่ง หรือคนที่มีความสามารถ ซึ่งหายากและเป็นที่ต้องการ
3. ช่วยในการธำรงรักษาพนักงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานจำนวนมาก ต้องการ ทำงานกับองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า และยิ่งรู้ว่าเป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมก็จะยิ่งทำให้ พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า

ประเทศไทยเริ่มมีการตื่นตัวในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดัง จะเห็นได้จากการเสนอยุทธศาสตร์ ระบบองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสำนักงานนวัตกรรม เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546 ไว้ดังนี้

“ด้วยตระหนักถึงความสำคัญแห่งระบบนวัตกรรมอันมีบริษัทเอกชนเป็นหัวใจในการ ขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อเป้าหมายสูงสุดในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร (Intra/Inter-firm Knowledge) อันก่อให้เกิด ธุรกิจใหม่ ๆ (Emerging Business) สำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติจึงเสนอยุทธศาสตร์ “ระบบองค์กรแห่งนวัตกรรม” (Corporate Innovation System) เพื่อเป็นแผนที่นำทางให้แก่บริษัทเอกชนสู่การปฏิบัติให้เกิดนวัตกรรมในเชิงระบบ ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ถูกสร้างขึ้นจากมุมมองที่ต่างจากระบบนวัตกรรมแห่งชาติ ปฏิวัติแนวความคิด (Changing the Mindset) ใหม่ โดยให้ภาคเอกชนเป็นผู้มีบทบาทหลัก เพราะภาคเอกชนเป็นทั้ง ผู้ผลิตและผู้ใช้องค์ความรู้ โดยมีภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนด้านกฎระเบียบ การเงินโครงสร้างพื้นฐานและองค์ความรู้การวิจัยและพัฒนาจากสถาบันวิจัยของรัฐ ขณะนี้สำนักงาน

ต่าง ๆ ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการเป็นแกนกลางในระดับปฏิบัติที่ประสานงานและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร โดยเป็นการเชื่อมโยงระหว่างกันส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสร้างจิตสำนึกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแบ่งปัน(Knowledge Sharing) อันเป็นหัวใจของระบบนวัตกรรม ประกอบกับหน่วยงานเครือข่ายและหุ้นส่วนด้านการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย ทั้งหน่วยงานในด้านวิชาการ ธุรกิจ การตลาด การเงินการลงทุนทุกภูมิภาค และชุมชนจึงทำให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกมิติที่อยู่ในระบบนวัตกรรมแห่งชาติ” (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553)

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจและการสร้างให้องค์กรเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคปัจจุบันเนื่องจากถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ ๆ แล้วย่อมเป็นการยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความสำเร็จขององค์กรที่เป็นผู้นำตลาดนั้น มักเกิดขึ้นจากการเสนอรูปแบบนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่งไม่ว่า จะเป็นนวัตกรรมด้านสินค้า ด้านกระบวนการทำงานด้านการให้บริการ ด้านการจัดการ หรือด้านการตลาด

จากความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นการสร้างขีดความสามารถหลักให้กับองค์กร สามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในภาวะการแข่งขันปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ทำให้องค์กรพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมดังนี้

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีทัศนคติสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ
2. ผู้บริหารด้านนวัตกรรมมีความมุ่งมั่นทุ่มเทและมีส่วนร่วม
3. ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
4. วัฒนธรรมและค่านิยมในนวัตกรรมขององค์กรมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร

และลูกค้าเป็นสำคัญ

5. โครงสร้างการบริหารงานยืดหยุ่น
6. สภาพะเอื้อนใจขององค์กรและบรรยากาศการทำงานบนฐานของการจัดการ
- ความรู้
7. การสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์
8. ระบบการบริหารทุนมนุษย์เชิงระบบมุ่งเน้นขีดความสามารถของพนักงานเป็น
- สำคัญ
9. รูปแบบการทำงานเป็นทีมและการทำงานข้ามสายงาน
10. การให้อิสระทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน
11. การประเมินผลระบบและนวัตกรรม

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) ได้กล่าวถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการ นวัตกรรม และสนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่ามุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของ บุคคลที่มีพื้นฐานหลากหลาย (Cross-functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางในการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

3. การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อ ต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน หรือห้องพักครู (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากัน และพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยหรือการสบตาในลักษณะสบตากัน (Eye contact) จะทำให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

4. ผู้บริหารต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร ก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้น จากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสถานประกอบการ หรือตลาดแรงงาน สถานศึกษาอาจพัฒนาโลกในการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social network mapping) ด้วยการสร้างเครือข่ายเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ตและการสื่อสารแบบไร้สายซึ่งมักจะใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน เฟซบุ๊ก (Facebook) หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ในการเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งเครือข่ายนี้ไม่เพียงเชื่อมโยงครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่กว้างขวางมากขึ้น

พยัต วุฒิรงค์ (2562) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจากนโยบายและการปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน

2. บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพฤติกรรมที่พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรก่อนที่

สภาพแวดล้อมจะกดดันให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวได้ว่าพนักงานและผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเชิงรุกและการยอมรับความเสี่ยงและความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้้องค์การจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน รวมทั้งต้องนำข่าวสารจากลูกค้าหรือคู่แข่งชั้นเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ความเป็นอิสระของการได้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่เกิดจากความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน และพนักงานเปิดใจรับฟังและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประสบการณ์จากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. มีลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การจัดหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงาน สายการบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

5. องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ความสำคัญกับคนในองค์กร การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปในองค์กร มีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับทางรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของนวัตกรรม แต่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความกดดันในความล้มเหลวในการนำเสนอความคิดใหม่

สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายที่มุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีโครงสร้าง องค์กรมีวัฒนธรรม ค่านิยมและบรรยากาศ บุคลากรมี

พฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์กร องค์กรต้องสนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารและให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายในการสร้างนวัตกรรม

Quinn (1991) กล่าวว่า องค์กรประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์องค์กรและบรรยากาศการทำงานนวัตกรรมจะเกิดขึ้นในองค์กรได้นั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นคุณค่าความสำคัญของนวัตกรรม และมีการบริหารด้วยระบบค่านิยมและมีบรรยากาศที่มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้จริงตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้
2. การปรับตัวเข้าหาตลาด ในการสร้างนวัตกรรมจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ทางการตลาดโดยการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Oriented) โดยพยายามมองหาความต้องการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกค้าอย่างรวดเร็ว
3. โครงสร้างองค์กรมีขนาดเล็กกะทัดรัดและแบนราบองค์กรแห่งนวัตกรรมควรมีโครงสร้างองค์กรแบนราบและมีทีมงานโครงการ (Team Project) ที่มีขนาดเล็กประมาณ 6-7 คนซึ่งเป็นจำนวนที่มากพอสำหรับความหลากหลายของทักษะและความเหมาะสมกับการสร้างความผูกพันและการสื่อสารภายในทีมงานลักษณะโครงสร้างองค์กรเช่นนี้จะช่วยทำให้เกิดความรวดเร็วในกระบวนการงานซึ่งแตกต่างกับองค์กรแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีความล่าช้าในกระบวนการงาน
4. แนวทางดำเนินการหลายรูปแบบ เนื่องจากนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ อุปสรรคและความล้มเหลวสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้นองค์กรต้องมีแนวทางดำเนินงานที่มีความหลากหลาย โดยใช้วิธีการพัฒนาแบบคู่ขนานหรือการมีทางเลือกสำหรับการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งชนิดหรือโครงการหลายแนวทาง รวมทั้งองค์กรต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ดีและทันสมัยเพราะข้อมูลข่าวสารจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจ เพื่อช่วยป้องกันความผิดพลาดและเป็นการจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมคิดค้น
5. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว องค์กรควรมีการดำเนินการพัฒนาอย่างรวดเร็วเมื่อมีต้นแบบ (Prototype) ของสินค้าหรือนวัตกรรมแล้ว การเช่นนี้จะช่วยในการตัดสินใจได้ง่ายขึ้นและเป็นการลดความเสี่ยงในการเลือก โดยการวิเคราะห์ความต้องการของตลาดและควรดำเนินการแบบคู่ขนานกันไปจะช่วยลดต้นทุนและเวลาในการพัฒนา

6. การเรียนรู้โดยถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันองค์กรต้องมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริม และสนับสนุนนวัตกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้โดยอาจเป็นการเรียนรู้ และการสำรวจแนวคิดในลักษณะข้ามสายงานภายในองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากภายนอกองค์กรที่หลากหลาย เช่น ลูกค้า คู่ค้า ซัพพลายเออร์ และมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งความรู้ที่ได้มา จะเป็นวัตถุดิบหรือเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรม

7. ทีมงานเฉพาะกิจ จะให้เกิดความรวดเร็วในการอนุมัติหรือสั่งการ และทำให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ คิด ค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีระดับความเป็นเอกลักษณ์ของทีมงานสูง

Higgins (1995) กล่าวว่า องค์กรประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ ตามแนวคิด 7S ของ McKinsey ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) องค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีจุดมุ่งหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ที่ชัดเจนแน่นอนและมีการถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญต่อความสำเร็จ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เป็นการใช้นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือฝ่ายงานซึ่งองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบด้านกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

1.1 มีข้อความและกลยุทธ์การทำงานสำหรับนวัตกรรม องค์กรต้องสร้างความชัดเจนของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร

1.2 มีการส่งเสริมสร้างนวัตกรรม โดยการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดซึ่งจะต้อง มีความสามารถและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน

1.3 มีกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับผู้จัดการในการสร้างนวัตกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม

1.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นทุก ๆ ปีครึ่งถึงสองปี โดยใช้วิธีการ ทางด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาดและการบริหารจัดการ

1.5 มีการนำความคิดใหม่ ๆ ที่ได้ประเมินไว้มาสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิง พาณิชย องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการหาผลที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาทำให้ประสบความสำเร็จในเชิง พาณิชย

1.6 มีการใช้กลยุทธ์ความรวดเร็ว (Speed Strategy) และความสามารถ ที่เป็นจุด แข็งของผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรม

1.7 มีการกำหนดช่วงเวลาและวิธีการตอบสนองหรือชักจูงลูกค้าด้วย ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ และมีการลดต้นทุนโดยการปรับปรุงกระบวนการ การจัดการการปฏิบัติงานและทำให้เกิดนวัตกรรมด้านการตลาด

2. ด้านโครงสร้าง (Structure) การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 5 ประการ คือ การออกแบบงานการกระจายอำนาจ ในการทำงานการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการจะต้องขยายการควบคุมและการให้มีส่วนร่วมในการทำงานลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

2.1 มีการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักรกลให้เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้ประกอบการ การริเริ่มออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมการตลาด

2.2 มีลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงานและเปิดโอกาสให้ลูกค้า และซัพพลายเออร์ได้เข้าร่วมในทีมงานคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ทีมงานออกแบบกระบวนการทีมงานนวัตกรรมการตลาด และการจัดการ

2.3 มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ การออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมการตลาดและการจัดการ การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง การวิจัยและคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ถือเป็นการริเริ่มการสร้างความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม

2.4 มีการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ระหว่างศูนย์กลาง หรือ ทีมงานคิดค้นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาดและการจัดการในทุกภาคส่วนขององค์กรปัจจัย ที่มีความสำคัญในการร่วมมือกันในกระบวนการนวัตกรรมคือ การสื่อสารแบบเปิดของผู้ที่หน้าที่ในการพัฒนาความคิดและพนักงานทั่วทั้งองค์กร

2.5 มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นมีความสามารถในการปรับตัวและ ฉกฉวยโอกาส การปรับโครงสร้างองค์กรโดยการก่อตั้งหรือแยกหน่วยธุรกิจออกมาเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองและให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะช่วย ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร

2.6 มีพันธมิตรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์กระบวนการ การตลาด และการจัดการ กลยุทธ์การสร้างพันธมิตรเป็นการร่วมมือระหว่างสององค์กร โดยทั่วไปจะอยู่ในรูปแบบการร่วมลงทุน (Joint Venture) และการร่วมเป็นพันธมิตรแบบใหม่ พันธมิตรกลยุทธ์ การเปลี่ยนรูป (Transnational Strategic Alliance: TSA) ซึ่งเป็นลักษณะของการแบ่งปันทรัพยากรและ

ความสามารถ ซึ่งมันเป็นวิธีที่ดีในการกระจายต้นทุนและความเสี่ยงได้ดีกว่าการเป็นพันธมิตรแบบร่วมลงทุนซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

2.7 มีโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการสร้างผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมการตลาดและนวัตกรรมการจัดการองค์กรควรมีการออกแบบ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานที่หน้าเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาให้สามารถทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

3. ระบบ (Systems) คุณลักษณะของระบบต่าง ๆ ขององค์กรแห่งนวัตกรรมมีดังนี้

3.1 มีระบบการให้รางวัลกับนวัตกรรมซึ่งหมายถึง การให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ การให้การยอมรับและให้เกียรติแก่นวัตกรรม การให้รางวัลที่เป็นตัวเงินและการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรระบบการให้รางวัล สำหรับนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับพนักงาน 2 กลุ่ม คือการให้รางวัลสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และการให้รางวัลสำหรับพนักงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม

3.2 มีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จด้านนวัตกรรม

3.3 มีระบบข้อมูลข่าวสารการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management Information Systems: IMIS) คือ ระบบที่ใช้สำหรับตรวจสอบสภาพแวดล้อม สถานการณ์ทางการตลาด การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การดำเนินการขององค์กรที่มีผลการ

3.4 มีระบบการประเมินความคิดสำหรับนวัตกรรม องค์กรต้องการระบบ สำหรับการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.5 มีระบบที่นำผลจากห้องทดลองมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด และระบบสำหรับดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการนวัตกรรม

3.6 มีระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.7 มีโปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพสำหรับนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม

4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) รูปแบบการบริหารจัดการถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ เหมาะสม ภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรม นวัตกรรมจะประสบ

ผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบภาวะผู้นำในทุกระดับขององค์กร ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของ องค์กรแห่งนวัตกรรมมีดังนี้

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) วิสัยทัศน์เป็นประโยคที่แสดงถึงแนวทางขององค์กร และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตาม ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงานซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำ เพื่อให้พนักงานมีพันธสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

4.2 การอนุญาตให้บุคลากรทำผิดพลาดได้ ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม เพราะไม่มีนวัตกรรมคนใดที่จะประสบความสำเร็จโดยที่ไม่เคยผิดพลาดมาก่อนผู้นำจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

4.3 การให้เวลาในการตัดสินใจ ความคิดใหม่ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องรู้จักการรอคอย ดังนั้นจึงอย่าเพิ่งด่วนตัดสินใจว่าความคิดนั้นถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4.4 การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคคลในการสร้าง นวัตกรรม การมอบอำนาจให้แก่พนักงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานหรือทีมงานมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยตรงจะส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4.5 การใช้รูปแบบการจัดการแก้ไขปัญหา ผู้นำในองค์กรแห่งนวัตกรรม จะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการงานผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข โดยผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ผิดพลาดหรือล้มเหลว

4.6 มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์

4.7 การใช้วิธีการพิเศษสำหรับการจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรมได้นำเสนอวิธีการในการจัดการกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำไว้ ดังนี้

4.7.1 การสอนงาน (Coaching) ซึ่งในการสอนงานนั้นผู้นำจะต้องสร้างความ สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กร เอกลักษณ์ของบุคคล และการแก้ปัญหาด้านผลการ ปฏิบัติงาน

4.7.2 การปกป้องพนักงานด้วยการไม่เข้าไปแทรกแซงและเฝ้าระวัง ไม่ให้ผู้นำคน อื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงเข้าไปแทรก เพราะจะให้ความพยายามหรือแนวทางการทำงานของ พนักงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายเดิม

4.7.3 การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม

4.7.4 ส่งเสริมการงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพ

4.7.5 ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง (Self-management) โดย การแบ่งปันข้อมูล การกระจายภาระงานที่มีความสำคัญ และส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication)

4.7.6 การให้รางวัลและการยอมรับ

5. พนักงาน (Staff) คนเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ลักษณะของการ จัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมมีดังนี้

5.1 บุคลากรขององค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากร ในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่สำคัญ โดยการจัดสรรงบประมาณใน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

5.2 สรรหาพนักงานที่มีความสามารถในการคิดและการแข่งขัน

5.3 มีผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิดและนวัตกรรม (Innovation and Idea Champion) คือ พนักงานต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อดทนกระตือรือร้นมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการโน้มน้าว

5.4 ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องให้ ความสำคัญกับการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนวัตกรรมให้มีความ คิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะมุ่งเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS)

5.5 การใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ การนำเทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการกระตุ้นและพัฒนาความคิดด้านนวัตกรรม การใช้เทคนิคที่หลากหลายในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) แผนที่ความคิด (Mind Mapping) การใช้กระดานเล่าเรื่อง (Storyboarding)

5.6 ส่งเสริมและให้เวลาแก่พนักงานในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงาน พนักงานต้องการเวลาในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานที่ผ่านมามากมาย การสะท้อนความคิดจะช่วยเพิ่มระดับการหยั่งรู้และความคิดสร้างสรรค์

5.7 การสนับสนุนทางกายภาพสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การออกแบบและตกแต่งสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดกันและสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

6. ค่านิยมร่วม (Shared Values) วัฒนธรรมองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดการมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับนวัตกรรม แต่ยังสามารถขัดขวางไม่ให้นวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กรได้อีกด้วย ดังนั้นทักษะในการจัดการนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ องค์กรจะต้องพยายามค้นหาค่านิยมที่จะช่วยในการสร้างนวัตกรรม และพยายามสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแห่งนวัตกรรมมี ลักษณะดังนี้

6.1 การให้ความสำคัญ การยอมรับหรือเคารพพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การมีวัฒนธรรมเช่นนี้จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม

6.2 ส่งเสริมความคิดใหม่และกล้าเสี่ยง องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงและคิดใหม่ ค่านิยมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยง คือ ให้อิสระในการทดลองและการโต้แย้งทางด้านความคิด ยอมรับความผิดพลาดและล้มเหลวที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการ ลงโทษ ทำทนายกับสถานการณ์ปัจจุบันและมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคาดหวังให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งในงาน และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและไม่มุ่งเน้นระยะสั้น

6.3 มีค่านิยมและการงานที่เปิดเผย องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีค่านิยม และการงานที่เปิดเผย คือ มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและมีการแบ่งปันข้อมูล เป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีการจัดการที่เปิดเผยและสามารถเข้าถึงได้ (Open Door Policy) มีการ ตรวจสอบ

และการเปิดกว้างทางความคิด เปิดเผยความคิดของพนักงานออกสู่ภายนอกองค์กร สนับสนุนให้พนักงานหมุนเวียนหน้าที่หรือหน่วยงาน ส่งเสริมการคิดทางขวาง (Lateral Thinking) ยอมรับความคิดของลูกค้ำ มีความคาดหวังและยอมรับความขัดแย้ง

6.4 การสร้างให้เกิดค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องทำให้พนักงานเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ ซึ่งองค์กรสามารถปลูกฝังค่านิยมได้หลายวิธี เช่น การเล่าเรื่องราว ประวัติศาสตร์ หรือวีรบุรุษขององค์กร การใช้ข้อความ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมที่มุ่งเน้นนวัตกรรม

6.5 การจัดการวัฒนธรรมองค์กรให้ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การจัดการวัฒนธรรมระดับบรรทัดฐาน (Normative) การลดระดับชั้นการบริหาร การเพิ่มคุณค่างาน การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการ มีสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นทีมงานและมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

6.6 มีค่านิยมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งนวัตกรรมจะมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสและมีความสามารถในการจัดการในสภาวะการณ์ที่ซับซ้อนโดยการนำเอาความคิดใหม่มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการใหม่

6.7 ทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบวัตถุประสงค์ของการสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการการตลาดและการจัดการรวมทั้งต้องได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์เหล่านั้นด้วย

7. ทักษะ (Skills) องค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรมก็จะต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งคุณลักษณะด้านทักษะขององค์กรแห่งนวัตกรรม มีดังนี้

7.1 มีการสร้างโอกาสใหม่แบบเชิงรุกและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องตรวจสอบสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาโอกาสใหม่ ๆ และระบุปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

7.2 มีการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่และพัฒนานวัตกรรมกระบวนการการตลาด และการจัดการอย่างต่อเนื่อง

7.3 มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการคิดค้นนวัตกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีทักษะที่สำคัญ 2 อย่าง คือ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน

7.4 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การระบุนโยบาย การแบ่งปัน ข้อมูล ข่าวสาร และการดึงความรู้จากบุคคล การจัดการความรู้จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร แห่งนวัตกรรม ซึ่งการจัดการความรู้หมายถึง การระบุนโยบายความรู้ การสร้างความรู้ใหม่ และการกระจายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร และการดึงเอาความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) ออกมาเป็น ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

7.5 การสร้างการเรียนรู้ขององค์กรและการเรียนรู้จากประสบการณ์องค์กรแห่ง นวัตกรรม จะต้องมีพันธะสัญญากับการสร้างการเรียนรู้ขององค์กรและต้องพัฒนาองค์กรให้มี รูปแบบ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการสร้างองค์กรให้มีทักษะ การรับ การเปลี่ยนรูป การตัดแปลงความรู้ การมีพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาเป็นความรู้ใหม่ และการหยั่งรู้

7.6 การจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย โดยองค์กร จะต้องเลือก กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม (Strategic Fit Model) กับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งตัวแบบนี้จะต้องเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่จึงจะให้มีการจัดสรร ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

7.7 มีการให้งบประมาณในการวิจัยและพัฒนาอย่างเพียงพอ

Adair (1996) กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กรที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี คุณภาพยิ่งขึ้นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีบทบาทเป็นผู้นำ เชิงกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรง บันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กร
2. บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ที่สำคัญ 3 ปัจจัย คือ การกระตุ้นซึ่งกันและกัน (Mutual Stimulation) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Criticism) องค์กรที่ส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมและทำงานเป็นทีมจะต้องกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม มีการแบ่งปันข้อเท็จจริง และ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานรวมทั้งการเตรียมพร้อมในการจัดสรรให้ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการ การศึกษาและการฝึกอบรม มีการสื่อสารภายในองค์กรซึ่งเน้นการสื่อสารโดยการพูดคุยมากกว่าการใช้

ลายลักษณ์อักษรและจะให้การเคารพกันระหว่างเพื่อนร่วมงานวัฒนธรรมต้องการทีมงานที่มีการสื่อสารในแนวขวาง (Lateral Communication) ที่ดีเยี่ยมและมีความยืดหยุ่นของโครงสร้าง

3. การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยงองค์กรต้องให้พนักงานรับรู้ถึงความผิดพลาดหรือล้มเหลวเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรมและไม่ใช่ว่าสิ่งที่น่ากลัว ความผิดพลาดหรือล้มเหลวจะกลายเป็นบทเรียนที่มีประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรและหัวหน้าต้องยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวจากการสร้างนวัตกรรมได้และจะไม่มีท่าทีโทษสำหรับความผิดพลาดหรือล้มเหลวนั้นแต่พนักงานก็สามารถระมัดระวัง ความผิดพลาดและล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นได้โดยการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นก่อนการลงมือสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การสื่อสารในระดับเดียวกันความเป็นอิสระของการไหลเวียนข้อมูลทำให้ ผู้จัดการค้นพบความคิดใหม่ การรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ใกล้ชิดและความถี่ระหว่างหน่วยงานควรเน้นที่การสื่อสารในแนวขวางเช่นเดียวกับ การสื่อสารแนวดิ่งที่เป็นการจัดเตรียมทรัพยากรและข้อมูล

5. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นโครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organism) จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักร (Mechanism) ที่มีการควบคุมเข้มงวด ความยืดหยุ่นเป็นกุญแจสำคัญต่อองค์กรอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็ความยืดหยุ่นของบุคคล ทีมงานหรือองค์กรและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการสื่อสารจึงจำเป็นต้องลดอุปสรรคระหว่างพนักงานที่แตกต่างกันน้อยลงด้วย การให้มีช่องการสื่อสารแบบเปิดกว้างระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยกับพนักงานการตลาด และผู้วิจัยกับลูกค้าในองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดนั้นมีการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาแบบใหม่และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วซึ่งให้มีแนวโน้มให้เกิดการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็น

6. การมีมุมมองในระยะยาว การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่เป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นได้อย่างทันทีทันใด เพราะ จะต้องมีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ก่อนที่จะเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้นองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนทางการเงินแก่การวิจัย และการพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อให้ได้เป็นนวัตกรรมที่สร้างผลกำไรและความสำเร็จให้กับองค์กร ในอนาคต

Christiansen (2000) ได้ศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้กล่าวว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่สำคัญมีดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Corporate Strategy) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจไปสู่การนวัตกรรม องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรม ระยะยาว แบ่งกลยุทธ์เป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ และระดับหน้าที่รับผิดชอบในกลยุทธ์

2. ระบบการจัดการความสามารถ (The Competence Management System) ระบบจะกำหนดและตัดสินว่าองค์กรควรสร้างพัฒนาความสามารถและทักษะที่จะส่งเสริม เป้าหมายสนับสนุนนวัตกรรม

3. เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายที่ดีต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจนเกี่ยวกับ นวัตกรรมทุกระดับ การตั้งเป้าหมายทางนวัตกรรม คือ การให้ความสำคัญกับลูกค้า

4. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) ลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบ แนวราบมีระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยมีความยืดหยุ่นและการควบคุมแบบหละหลวม (Loose) ลักษณะโครงสร้างองค์กรทำให้พนักงานมีความเป็นอิสระสูงเหมาะสมต่อการเกิดนวัตกรรม

5. ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล (Communication System and Information Management)

5.1 ระบบการสื่อสาร ซึ่งมี 2 แบบ คือการสื่อสารภายในและการสื่อสารภายนอก องค์กรการสื่อสารภายในเป็นทั้งแบบแนวตั้ง และแบบแนวราบ ส่วนการสื่อสารภายนอก เป็นการสื่อสารเกี่ยวข้องกับลูกค้า ตลาดและคู่แข่ง

5.2 การจัดการข้อมูล องค์กรควรมีการจัดการข้อมูลที่ดี เพื่อช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจในการคิดสร้างสรรค์ของนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาด

6. วิธีการตัดสินใจ (Decision Methods) องค์กรควรจัดให้มีระบบการตัดสินใจ ด้วยการให้มีการมีส่วนร่วมของหลายบุคคล อาจเป็นผู้จัดการหลายฝ่าย หรือพนักงานในทุกระดับ จะให้มีมุมมองที่กว้างขวางและแตกต่าง ที่จะช่วยให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพ การใช้ระบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องให้ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้แสดง

ความคิดเห็นและควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทุกคนที่เข้าร่วมในการตัดสินใจต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

7. สิ่งจูงใจ (Incentives) องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมจะต้องมีรูปแบบการให้รางวัลที่หลากหลาย เพื่อจะได้ตอบสนองกับความต้องการที่แตกต่างกันของนวัตกรรม ซึ่งสามารถแบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 4 ชนิด ได้แก่ รางวัลที่เป็นตัวเงิน (Monetary Rewards) สิ่งจูงใจทางอาชีพ (Career Incentives) รางวัลทางสังคม (Social Rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นสิ่งที่ให้บุคคลมีความสุขขั้นพื้นฐาน

8. ระบบการจัดการบุคคล (Personnel Management System) ระบบการจัดการบุคคลส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีนโยบาย การจัดการบุคคลที่ให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

8.1 การสรรหาและการจ้างงาน การมุ่งเน้นการค้นหาและจ้างงานบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์และภูมิหลังที่มีความหลากหลาย เพราะการจ้างบุคคลที่มีประสบการณ์หรือภูมิหลังจะให้องค์กรมีคนที่มีความหลากหลายและมีมุมมองการคิดที่แตกต่าง ซึ่งสามารถให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำไปพัฒนาให้เป็นนวัตกรรมได้

8.2 การพัฒนาบุคลากร องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเครื่องมือหรือวิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

8.3 การรักษาและลดการลาออก การลาออกของพนักงานเป็นการสูญเสียทักษะความรู้และเครือข่ายข้อมูลขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามรักษาทักษะพื้นฐานขององค์กรเอาไว้ ด้วยการสนับสนุน เทคโนโลยีสมัยใหม่และเพื่อนร่วมงานที่เก่ง ๆ การเปิดโอกาสให้ พนักงานได้ค้นหาสิ่งต่าง ๆ ตามที่พนักงานคาดหวังหรือต้องการ การให้ผลประโยชน์เกื้อกูลในการงาน และการใช้นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม

8.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ การประเมินนั้นจะต้องไม่ตีตราพนักงานจากผลการปฏิบัติงานในอดีต และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ประเมิน และควรเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับคาดหวังในอนาคตทั้งการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสต่าง ๆ

9. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนตัวบ่งชี้ระดับนวัตกรรมขององค์กร ดังนั้นแล้วองค์กรจะต้องสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม คือ มีวัฒนธรรม

ที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิด กล้าเสี่ยง วัฒนธรรมที่เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ ไม่มีการลงโทษต่อความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม พยายามปรับเปลี่ยนแนวความคิดของผู้จัดการให้มีความเชื่อและพฤติกรรมที่สนับสนุนนวัตกรรมโดยให้เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และต้องทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของนวัตกรรมด้วย

Tidd et al. (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบองค์กร แห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. มิวีสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และความตั้งใจที่จะมุ่งไปสู่นวัตกรรม (Shared Vision, Leadership and The Will to Innovate) เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรใหม่ ภาวะผู้นำถือเป็นบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งต้องกระจายและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Organization Structure) ลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมหรือสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นั้นจะไม่มีลักษณะ โครงสร้างที่มีรูปแบบที่แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กรเพราะลักษณะ โครงสร้างรูปแบบต่าง ๆ ก็จะมีเหมาะสมกับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย (Network) ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และทรัพยากรต่าง ๆ การมีเครือข่าย ภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะให้มีพลังอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น

3. บุคลากรที่มีความสำคัญ (Key Individual) คือ บุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน การงานมีทักษะในการสื่อสาร ทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอำนาจอิทธิพล เครือข่ายทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้รวบรวมความรู้ (Gatekeeper) คนเหล่านี้เป็น คนสำคัญเพราะ ถือเป็นแหล่งความรู้ขององค์กรที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การแก้ไขปัญหา การฝ่าฟันอุปสรรค ภายในองค์กร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Stretching Training and Development) เนื่องจาก ความรู้และทักษะมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ จำเป็นควบคู่กับบุคลากรในองค์กรด้วย การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลอง

ในสิ่งใหม่ ๆ นั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะที่จำเป็นและมีความมั่นใจที่เหมาะสม องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์พัฒนาและฝึกอบรมทักษะบุคลากรในระยะยาวและองค์กรจะต้องพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้

5. การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม (High involvement in Innovation) การสร้างนวัตกรรมโดยทั่วไปแล้วมักเชื่อว่าเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี วิศวกร และนักออกแบบ แต่ในความจริงแล้วความคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในทุกคน ถ้าหากว่าเราค้นพบหรือเน้นไปที่ความสามารถของคนทั้งองค์กรก็จะให้องค์กรมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น เมื่อต้องการสร้างนวัตกรรมให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม

6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Working) นวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับการรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา การทดลองชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงานนั้นจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ที่เบ่งบานและพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างยืดหยุ่นมากกว่าการงานเพียงคน ๆ เดียว ดังนั้นในการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการ งานเป็นทีมงาน เช่น ทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Team) ทีมงานโครงการ (Project Team) และทีมงานแก้ปัญหาระหว่างองค์กร (Inter Organizational Problem-Solving Group) ทีมงานเหล่านี้จะเน้นการสร้างและการพัฒนานวัตกรรม ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการระบุภาระงานอย่างชัดเจน ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความสมดุลกันระหว่างสมาชิกภายในทีมความเข้ากันได้ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกทีมงาน การแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพภายในทีมงานและมีการติดต่อประสานงานกับภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creative Climate) บรรยากาศภายในองค์กรที่ดีจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สิ่งที่ต้องการควรเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งการคิดสร้างสรรค์ คือ การพัฒนาระบบ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบาย และกระบวนการสื่อสาร ระบบการให้รางวัลและการยอมรับ นโยบายการฝึกอบรม ระบบการวัดผล การปฏิบัติงานที่เหมาะสม การสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นผู้ประกอบการและมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม

8. มุมมองจากภายนอกองค์กร (External Focus) ลักษณะขององค์กรแห่ง นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องเปิดรับมุมมองจากภายนอก ซึ่งจะเป็นสัญญาณบ่งบอก ถึงโอกาส

และอุปสรรค องค์กรต้องมีวิธีการรับรู้และสื่อสารกับมุมมองจากภายนอกองค์กร โดยการ มุ่งเน้นให้ ความสำคัญกับลูกค้าและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี จากการศึกษาพบว่า ความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจความต้องการของลูกค้าและตลาดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการรับรู้ความต้องการของลูกค้าและเข้าใจความต้องการของตลาด การสร้าง สัมพันธ์กับลูกค้าโดยการสื่อสารที่ชัดเจนถือเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและเป็นที่มาของนวัตกรรม

9. การขยายการสื่อสาร (Extensive Communication) องค์กรแห่งนวัตกรรม จะ ต้องการรูปแบบการสื่อสารที่ครอบคลุม มีทิศทางและมีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการนวัตกรรมถือเป็นความผิดพลาดจากการสื่อสาร ซึ่งอาจเกิดขึ้นจาก ความแตกต่างระหว่างหน้าที่ การปรับปรุงการสื่อสารให้ชัดเจนและมีความถี่ในการสื่อสารข้าม หน่วยงานและระหว่างองค์กรให้มากขึ้น เป็นการรวบรวมความแตกต่างทางด้านความคิดซึ่งจะเป็น ผลดีต่อผู้รวบรวมความรู้ (Gatekeeper) ขององค์กร

10. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Learning Organization) การเรียนรู้และการ ถ่ายโอน ความรู้ได้กลายมาเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม นวัตกรรมสามารถถูกนำเสนอ ผ่าน ทางวัฏจักรการเรียนรู้ (Learning Cycle) ที่รวมกระบวนการของการทดลองประสบการณ์การสะท้อน และการรวมเข้าด้วยกัน องค์กรต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และช่องทางการ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของพนักงานในองค์กร โดยการพัฒนากลยุทธ์ด้านการเรียนรู้ ซึ่งการ สร้างและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานประจำ ให้พนักงานเกิดความสนใจในงาน ประจำและ ได้พัฒนาการเรียนรู้ของตน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ด้วยการแก้ไขปัญหา การทดลอง การฝึกปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย และการ สะท้อนการเรียนรู้ที่ได้จากอดีต เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำมา สังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้อง และนำแนวคิดนักวิชาการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ปรากฏดังตาราง

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรม	กรีติ ยคียงยง (2552)	ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552)	พยัต ภูมรงค์ (2562)	สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564)	Quinn (1991)	Higgins (1995)	Adair (1996)	Christiansen (2000)	Tidd, Bessant & Pavitt. (2001)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	1
2. โครงสร้างองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	2
3. ทักษะบุคลากร	✓		✓	✓		✓		✓	✓	6	6
4. การสื่อสาร	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7	3
5. การจัดการความรู้และข้อมูล		✓		✓	✓	✓			✓	7	4
6. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓			✓	6	7
7. การติดตามและประเมินผล นวัตกรรม	✓	✓				✓	✓	✓		5	9
8. การให้รางวัลและการยอมรับ					✓			✓		2	
9. การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร	✓					✓				2	
10. ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓		✓	✓	✓		6	8
11. การสนับสนุนจากภายนอกองค์กร					✓				✓	2	
12. การสร้างบรรยากาศ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	5
13. การทำงานเป็นทีม	✓				✓				✓	3	
14. องค์กรแห่งการเรียนรู้			✓						✓	2	
15. การฝึกอบรมและพัฒนา								✓	✓	2	
16. วัฒนธรรมองค์กร		✓		✓		✓		✓		4	
17. การให้อิสระทางความคิด	✓					✓			✓	3	

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม จะเห็นได้ว่านักวิชาการนำมาสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 17 กระบวนการ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาที่มีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีความถี่สูงที่มีบริบทคล้ายกัน วิเคราะห์ลำดับความสำคัญก่อนหลังจากความถี่ตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไปมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ในครั้งนี้จำนวน 9 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) โครงสร้างองค์กร 3) ทักษะบุคลากร 4) การสื่อสาร 5) การจัดการความรู้และข้อมูล 6) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 7) การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม 8) ความคิดสร้างสรรค์ 9) การสร้างบรรยากาศ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องขององค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จมีโดยดำเนินการบนฐานของโมเดลพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กรที่ครอบคลุมมิติการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใน 3 ระดับ คือ ระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ระดับยุทธศาสตร์ คือ การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้าง โดยวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันคือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และใช้เป็นกรอบในการกำหนด ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในองค์กรให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางภายใต้ พันธกิจและวิสัยทัศน์เดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลงานองค์กร ประกอบด้วย

1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผู้นำ การนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง เจตนาธรรมและการดำเนินการปรับจุดเน้นขององค์กรนั้น องค์กรจะต้อง มีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจนและแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กร ในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การอุทิศตนของผู้บริหารระดับสูงให้กับองค์กรเป็น พื้นฐานในการสร้างความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม เป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะสามารถ แปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ยอมรับกับความเสี่ยงในนวัตกรรมหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

1.2 การออกแบบองค์การ บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องทดลองเท่านั้นแต่รวมไปถึงงานหลายอย่างประกอบกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การตลาด การบริหาร การสั่งซื้อและอีกหลาย ๆ หน้าที่ การจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม กับ

บริบทต่าง ๆ ขององค์การนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้เครือข่ายในองค์การยังเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้ระบบต่าง ๆ ในองค์การสามารถทำงานได้สอดคล้องกันอย่างดี

1.3 บุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกระดับที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม ในองค์การ ผู้ที่เป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรมและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์การ (Sponsor) อาจไม่จำเป็นต้องรู้ เทคโนโลยีแต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญ ในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสารและส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้าง

2. ระดับปฏิบัติการ การจัดการนวัตกรรมระดับปฏิบัติการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรม เป็นการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรม อย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 มีทีมงานทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทีมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการลงทุนในการคัดเลือกและสร้างทีมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2.2 มีการขยายการพัฒนาและฝึกฝนในระยะยาว เมื่อมีนวัตกรรมเกิดขึ้น สิ่งที่ต้องติดตามมาด้วย คือ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจในนวัตกรรมนั้น ดังนั้น การฝึกฝนและพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการส่งเสริม ให้เกิดสร้างนวัตกรรมในองค์การ เนื่องจากทำให้บุคลากรได้รับรู้เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และยังเป็นจุดเริ่มต้นที่แสดงให้เห็นว่า มีการมอบอำนาจการตัดสินใจส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

2.3 มีการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทาง การติดต่อสื่อสารกับภายในองค์การ ระหว่าง องค์กรและภายนอกองค์การ โดยเฉพาะภายในองค์การจะต้องมีการติดต่อทั้ง 3 ทาง คือ ติดต่อกับ ระดับสูงกว่า ระดับต่ำกว่า และระดับเดียวกัน องค์กรสามารถใช้การสื่อสารได้หลายช่องทางและ ใช้ สื่อหลายประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างภายในองค์การที่ทำหน้าที่แตกต่างกันและสร้าง ความ เข้าใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 เปิดรับมุมมองจากภายนอก มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร จาก มุมมองของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก สรรหาโอกาส ภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ ผ่าน ทางการสื่อสารขององค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรได้รับมือกับภาวะคุกคามต่าง ๆ พร้อมกับ แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. ระดับสนับสนุน เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและ มั่นคงให้กับการจัดการ นวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และ การสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมขององค์กรได้เป็น อย่างดี ประกอบด้วย

3.1 สร้างวัฒนธรรมที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบาย การสื่อสารและ ระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัลและการยอมรับ การฝึกฝน การวัดผลและกลยุทธ์ วัฒนธรรม ที่ สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม คือ การสร้างพฤติกรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น ความท้าทาย ในการเริ่มสิ่งใหม่ ความกล้าคิด กล้าทำ เป็นต้น

3.2 สร้างระบบการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรความรู้เป็นสิ่ง ที่มีผล ต่อองค์กรทั้งในและภายนอก ซึ่งทำให้องค์กรค้นพบและแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้และการกระจายความรู้เพื่อคิดค้นนวัตกรรมขึ้น องค์กรจำเป็น ต้อง สร้างระบบการจัดการความรู้เพื่อให้ความรู้ต่าง ๆ มีการหมุนเวียนและสร้างให้เกิดองค์กร แห่งการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กร เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลระดับสูงต่อการสร้าง นวัตกรรมและมีผลโดยตรงต่อนวัตกรรมที่มาจาก การดัดแปลงหรือพัฒนาของเดิมที่มีอยู่ เนื่องจาก การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องทำให้พบข้อบกพร่องของสินค้าหรือบริการได้ชัดเจน รวมไปถึงการ ขยายนโยบายที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงในงานแต่ละประเภทที่ต้องอาศัยความเข้าใจในนโยบาย นั้น อย่างเป็นลำดับขั้น

ซึ่งจากหลักการของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับนักวิชาการ ท่านอื่น ๆ เพื่อหาความสอดคล้องเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามหลักการของ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
ร่วมกับนักวิชาการท่านอื่น ๆ

ระดับ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)	องค์ประกอบ
ยุทธศาสตร์	1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม
	2. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
	3. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม
ปฏิบัติการ	4. การสื่อสาร
	5. การจัดการความรู้และข้อมูล
	6. ความคิดสร้างสรรค์
สนับสนุน	7. โครงสร้างองค์กร
	8. ทักษะบุคลากร
	9. การสร้างบรรยากาศ

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม จะเห็นได้ว่านักวิชาการนำมาสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) เป็นแนวคิดหลัก ซึ่งทำให้ได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ประกอบด้วย 1) ระดับยุทธศาสตร์ 2) ระดับปฏิบัติการ 3) ระดับสนับสนุน

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 3 มาอธิบายเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบแต่ละด้านให้ชัดเจน ดังนี้

1. ระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงและอธิบายความหมายของการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2550) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมีความมุ่งมั่น มุ่งมั่นที่ชัดเจน มีการจัดการวิสัยทัศน์ร่วม : ซึ่งทุกคนในองค์กรร่วมคิดและเป็นเจ้าของเป้าหมาย แต่เป็นเป้าหมายในระดับคุณค่า มีความมุ่งมั่น (Passion) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) ต้องมีการจัดการ (Manage) และต้องมีการแชร์ หรือแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ร่วมกันทุกวัน

จิรประภา อัครบวร (2554) ได้กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมว่า บุคลากรใหญ่ขององค์กรควรร่วมกำหนดด้วย ซึ่งจะเป็นภาพความคิดขององค์กรในอนาคต เสมือนให้ทุกคนมีฝันร่วมกัน เป็นฝันที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นจริง ทุกคนจะต้องทุ่มเทแรงกายในการกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้เริ่มเรียนรู้ ทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Higgins (1995) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ต้องมีจุดมุ่งหมายนโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ที่ชัดเจนแน่นอนและมีการถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญต่อความสำเร็จ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เป็นการใช้นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือฝ่ายงานซึ่งองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบด้านกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

1.1 มีข้อความและกลยุทธ์การทำงานสำหรับนวัตกรรม องค์กรต้องสร้างความชัดเจนของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร หน่วยธุรกิจและฝ่ายงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม จะต้องถูกต้องชัดเจนและนำไปปฏิบัติจริง เป็นการแสดงถึงความเกี่ยวข้องหรือการมีส่วนร่วมในการสร้าง นวัตกรรมในระดับต่าง ๆ ขององค์กรและถือเป็นการสร้างพันธสัญญาในการสร้างนวัตกรรมของทุก ภาคส่วนในองค์กร

1.2 มีการส่งเสริมสร้างนวัตกรรม โดยการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดซึ่งจะต้อง มีความสามารถและเป้าหมายที่สอดคล้องกันมีการศึกษาความเป็นไปได้ของความคิดด้านผลิตภัณฑ์ มีความเข้าใจแนวโน้มของความต้องการของตลาดและลูกค้า และสามารถตอบสนองความต้องการ ของลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ได้

1.3 มีกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับผู้จัดการในการสร้างนวัตกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม โดยจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ความมุ่งมั่นเชิงกลยุทธ์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านนวัตกรรมตามลำดับแล้วมีการถ่ายทอดลงมา

จนถึงระดับบุคคลและต้องให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล โดยควรเริ่มต้นจากระดับผู้จัดการก่อน

1.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นทุก ๆ ปีครึ่งถึงสองปี โดยใช้วิธีการทางด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาดและการบริหารจัดการ

1.5 มีการนำความคิดใหม่ ๆ ที่ได้ประเมินไว้มาสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการหาผลที่ได้จากการวิจัยและพัฒนามาให้ประสบความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ทั้งทางด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งเป็นสิ่งมุ่งเน้นของวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

1.6 มีการใช้กลยุทธ์ความรวดเร็ว (Speed Strategy) และความสามารถที่เป็นจุดแข็งของผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรม

1.7 มีการกำหนดช่วงเวลาและวิธีการตอบสนองหรือซักจูงลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ และมีการลดต้นทุนโดยการปรับปรุงกระบวนการ การจัดการการปฏิบัติงานและทำให้เกิดนวัตกรรมด้านการตลาด

Christiansen (2000) ได้อธิบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ (Vision and strategy) เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรว่าจะพัฒนาไปอย่างไร เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพหรือความสามารถในการแข่งขัน วิสัยทัศน์จะบอกถึงแนวทางการตลาดเทคโนโลยี และบทบาทขององค์กรในอนาคต ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ จึงช่วยสร้างแรงบันดาลใจซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในทุกๆระดับ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมอย่างจริงจังในระยะยาว ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม กลยุทธ์องค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative idea)

Tidd, Bessant & Pavit (2001) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมนั้นผู้บริหารต้องมีความชัดเจนยึดมั่นในพันธะสัญญา และกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประสบความสำเร็จและ มีความเสี่ยง บุคคลและองค์กรต้องมีการพัฒนาความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และโครงสร้างในการเสริมแรง

นวัตกรรมต้องการการรวมพลังมากกว่าความเฉื่อย และกำหนดไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นผู้ประดิษฐ์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ในความคิดของเขา ซึ่งสร้างธุรกิจ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม หมายถึง องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม รวมทั้งให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม คือ การมีส่วนร่วมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกหน้าที่มีส่วนร่วมส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม ในองค์กร ผู้ที่เป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรมและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์กร (Sponsor) อาจไม่จำเป็นต้องรู้เทคโนโลยีแต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสารและส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้าง

ชวน ภารังกุล (2556) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมจะช่วยให้เกิดทักษะความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรมทำให้สามารถค้นพบการแก้ปัญหาทางด้านคุณภาพ การมีส่วนร่วมสูงของพนักงานเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการ แนวคิดการมีส่วนร่วมสูงในนวัตกรรม สถานที่แตกต่างกันทำให้เกิดนวัตกรรม กระบวนการนวัตกรรมในด้านการมีส่วนร่วมจะทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

Tidd et al. (2001) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมเกี่ยวกับการมีเทคนิคความเชี่ยวชาญเฉพาะการวิจัย การออกแบบ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาล้วนอยู่ในทุกคนถ้าโครงสร้างจักรกลสามารถค้นพบ โดยความสามารถพื้นฐานของบริษัทศักยภาพผลงานนวัตกรรมก็คือ ความใหญ่โต บุคคลมีความสามารถพัฒนานวัตกรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป นวัตกรรมค่อยเป็นค่อยไปต้องอาศัยการสนับสนุนจาก

วัฒนธรรมองค์กรในระยะยาว การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมและนำเสนอความได้เปรียบทางการแข่งขัน การบริหารคุณภาพโดยรวมจะกลับกลายเป็นข้อได้เปรียบที่สำคัญมาก คุณภาพในผลิตภัณฑ์และบริการ การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำให้สามารถค้นพบการแก้ปัญหาทางด้านคุณภาพ แนวคิดระบบการผลิต โดยใช้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร ประกอบด้วย ผลิตภาพ คุณภาพ และเวลา การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันคือ การสร้างความแตกต่างในการจัดการ และบริหาร รูปแบบทางเลือก คือ การเน้นความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม การมีส่วนร่วมสูงของพนักงานเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างค่อยเป็นค่อยไป แนวคิดการมีส่วนร่วมสูงในนวัตกรรมสถานที่แตกต่างกันทำให้เกิดนวัตกรรม ศึกษาศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานสูง การปรับปรุงผลิตภาพโดยแรงงาน สถานที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ลักษณะการตอบสนอง คือ กระบวนการนวัตกรรมมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และมีส่วนร่วมสูงในนวัตกรรม งานที่ประสบผลสำเร็จต้องใช้เทคโนโลยีสูงในการผลิตและบริการ การตรวจสอบจากภายนอกบริษัทที่ได้รับรางวัล และประสบความสำเร็จเกิดจากพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงงานอยู่เสมอผลงานมีการเพิ่มของนวัตกรรมบุคคลต้องยอมรับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และมีการเตรียมไว้สำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล องค์กรต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับตัว กลยุทธ์ที่เหมาะสมต้องเชื่อมต่อกับกลยุทธ์เป้าหมายระดับสูง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม หมายถึงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรม มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการนวัตกรรม การวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การกำหนดกฎระเบียบ และแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค่นวัตกรรม

1.3 การติดตามและประเมินผลงานนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ไว้ดังนี้ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหรือ KPI จะถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าและ ประเมินผลความสำเร็จ โดยการวัดประเมินผลด้วย KPI นั้นจะต้องได้รับการยอมรับในเป้าหมายร่วมกันในทุกๆระดับ ซึ่งทำให้การกำหนด KPI นั้นจะมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องตามทิศทาง ยุทธศาสตร์นวัตกรรมที่กำหนด ทั้งนี้หลักการเบื้องต้นในการกำหนด KPI ให้เกิดประโยชน์ต่อการติดตามและประเมินผลนั้นได้แก่ 1) ต้องสามารถแสดงถึงผลงาน

หรือความพยายามต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในการบรรลุผล สำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างชัดเจน 2) ต้องวัดประเมินในสิ่งที่จำเป็นต่อการเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับการตัดสินใจทางการบริหาร ที่มี คุณภาพมากขึ้น 3) ต้องสามารถใช้เปรียบเทียบความสามารถระหว่างปี หรือรอบระยะเวลาของการปฏิบัติงานได้ว่าดีขึ้น หรือแย่ลงอย่างไร 4) ต้องสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะตลอดรอบระยะเวลาดำเนินการได้ 5) ต้องมีความน่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้ รวมทั้งมี KPI ในลักษณะของตัวชี้วัดนำ (Leading Indicators) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicators) ใช้ร่วมกัน อย่างสมดุล

Christiansen (2000) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลงาน เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งนวัตกรรม จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ การประเมินนั้นจะต้องไม่ตีตราพนักงานจากผลการปฏิบัติงานในอดีตและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ประเมิน และควรเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับคาดหวังในอนาคตทั้งการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสต่าง ๆ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม หมายถึง องค์กรมีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์นวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วนรอบด้าน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล มีระบบที่นำผลการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่สู่สถานศึกษาภายนอก

2. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ ดังนี้

2.1 การสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายความหมายของการสื่อสาร ดังนี้

พยัคฆ์ วุฒิรงค์ (2562) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้องค์การจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน รวมทั้งต้องนำข่าวสารจากลูกค้าหรือคู่แข่งเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ความเป็นอิสระของการได้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่เกิดจาก

ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน และพนักงานเปิดใจรับฟังและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประสบการณ์จากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Adair (1996) อธิบายว่า การสื่อสารในระดับเดียวกัน ความเป็นอิสระของการไหลเวียนข้อมูลทำให้ผู้จัดการค้นพบความคิดใหม่ การรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ใกล้ชิดและความถี่ระหว่างหน่วยงาน ควรเน้นที่การสื่อสารในแนวขวาง เช่นเดียวกับการสื่อสารแนวตั้งที่เป็นการจัดเตรียมทรัพยากรและข้อมูล

Christiansen (2000) ได้อธิบาย ระบบการสื่อสาร (Communication system) ไว้ว่า โครงสร้างการสื่อสารขององค์กรนั้นสามารถช่วยให้เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ โดยสามารถแบ่งการสื่อสาร ออกได้ 2 รูปแบบ คือ การสื่อสารภายในองค์กร และ การสื่อสารภายนอกองค์กร ดังนี้

1. การสื่อสารภายในองค์กร (Internal communication) สามารถแบ่งได้เป็นการสื่อสารแนวตั้ง และการสื่อสารแนวราบโดยที่การสื่อสารแนวตั้ง จะเน้นการสื่อสารไปยังหัวหน้างาน หรือหัวหน้าโครงการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการสร้างนวัตกรรมขององค์กร แต่เนื่องจากโครงการหนึ่งนั้น ต้องได้รับทรัพยากรมาจากหลายหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการสรรหาทรัพยากร กระบวนการสื่อสารที่ดีควรมีช่วงการสื่อสารที่สั้น เพราะจะทำให้การสื่อสารรวดเร็วขึ้น และ ลดการบิดเบือนข้อมูล ซึ่งจะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพส่วนการสื่อสารในแนวราบนั้น เป็นการสื่อสารในระหว่างผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นวัตกรรม (Innovator) ด้วยกันเอง ซึ่งองค์กรควรสนับสนุนให้ นวัตกรรมได้มีโอกาสสื่อสาร หรือ แลกเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความคิดในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในหน่วยงาน หรือแผนกต่าง ๆ การสื่อสารลักษณะนี้จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารแบบเรียบง่าย (Common language) ซึ่งจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากภาษาที่เรียบง่ายจะทำให้พนักงานในทุกแผนกมีความเข้าใจตรงกัน และไม่เกิดการบิดเบือนของข้อมูล ซึ่งการสื่อสารในแนวราบเป็นวิธีการสื่อสารที่ดีที่สุดในการสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และ สุดท้ายก็จะก่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้นมา การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี องค์กรควรจัดตั้งให้มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานสื่อสารเกี่ยวกับนวัตกรรม โดยประสานงานระหว่างฝ่ายเทคนิคกับฝ่ายการตลาด หรือ ระหว่างนวัตกรรมกับลูกค้า และ ควรมีการจัดตั้งสำนักงาน

สำหรับรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร รวมทั้งเพื่อสนับสนุนทางด้านงบประมาณการจัดทำนวัตกรรมด้วย โครงสร้างการสื่อสารควรให้สามารถสื่อสารได้หลายช่องทาง เพื่อเป็นการเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสาร และ ลดการบิดเบือนข้อมูล ทั้งนี้ยังช่วยในการลดความผิดพลาด และสร้างความรวดเร็วของการวางสินค้าสู่ตลาดให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

2. การสื่อสารภายนอกองค์กร (External communication) เป็นลักษณะการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ตลาด และคู่ต่อสู้ในการแข่งขันทางธุรกิจนั้น จำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ตลาด และ เทคโนโลยีอย่างมาก โดยเฉพาะการสื่อสารกับลูกค้า นั้นถือเป็นการสื่อสารภายนอกองค์กร ที่องค์กรนวัตกรรมจะต้องให้ความสำคัญ เพราะการสื่อสารกับลูกค้าจะทำให้ได้รับข้อมูลที่จำเป็น และ มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

Tidd et al. (2001) กล่าวถึง การสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารในองค์กรนวัตกรรมต้องมีหลายช่องทาง เช่น จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบนและการสื่อสารด้านข้าง การสื่อสารต้องใช้ช่องทางสื่อสารหลายอย่าง และมีสื่อที่ใช้ในการสื่อสารปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดความล้มเหลวในกระบวนการนวัตกรรม คือ ความล้มเหลวในการสื่อสารการมีส่วนร่วมระหว่างความแตกต่างของหน้าที่ การพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งคือการสื่อสารที่บ่อย ๆ ทำให้นวัตกรรมประสบความสำเร็จ การแก้ปัญหาโดยการใช้ความรู้ระหว่างองค์กร องค์กรจะมีประโยชน์จากผู้รวบรวมความรู้ โดยมุ่งไปที่การสื่อสาร วิธีการสื่อสาร ประกอบด้วย การหมุนเวียนงาน ทีมงานข้ามสายงาน และงาน โครงการ การทบทวนในที่ประชุมสื่อหลายอย่าง เช่น วีดีโอ และการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ องค์กรมีการยอมรับความคิดการจัดการความรู้ เพราะนวัตกรรมต้องการการสร้างสรรค์ การรวมกัน การแบ่งปัน และการจัดการความรู้ มีช่องทางการสื่อสาร เครือข่ายความรู้ในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ และการใช้อินเทอร์เน็ต

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง องค์กรที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ที่บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ โดยนวัตกรรมการ เทคโนโลยีมาใช้ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการสื่อสารภายนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนนวัตกรรมกับองค์กรอื่น

2.2 การจัดการความรู้และข้อมูล

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงการจัดการความรู้และข้อมูลดังนี้

เจนเนตร มณีนาคและคณะ (2546) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1. การค้นหาและการสร้างขึ้นมา (Find / Create) โดยสามารถได้มาจากหลายทาง เช่น จากสื่อต่าง ๆ การพบปะ การประชุม ประสบการณ์ด้านโครงการ และการวิจัย เป็นต้น 2. การรวบรวมจัดการ (Organize) โดยการกรองความรู้และจัดวางเป็นหมวดหมู่จากนั้นจึงเชื่อมโยงไปสู่ภายนอก 3. การแบ่งปันความรู้ (Share) เป็นขั้นที่ความรู้จะถูกแบ่งปันกระจายออกไปให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ โดยใช้สื่อสารกันหลายช่องทาง รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย โดยควรมีผู้จัดการความรู้ (Knowledge Manager) เข้ามาช่วยในการทำข้อมูลมีการจัดเรียงเป็นระบบหรือ เป็นการเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการกระจายข้อมูลให้บุคคล สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ 4. การใช้งานและนำกลับมาใช้ใหม่ (Use/Reuse) จะเกี่ยวพันระหว่างการ ติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการและการติดต่อสื่อสารในรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปของรายงาน นิทรรศการและการฝึกอบรม โดยความรู้เหล่านี้สามารถแพร่กระจายไปทางอินเทอร์เน็ตและกลับมาใหม่ได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้กล่าวขั้นตอนไว้ว่า การจัดการความรู้ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ การพิจารณาว่าโรงเรียนขาดความรู้ในเรื่องใด และต้องการความรู้ประเภทใด จะเพิ่มความรู้ความชำนาญของครูโดยความรู้ชนิดใด วิเคราะห์ประโยชน์ ความเหมาะสมที่จะใช้ในโรงเรียน เข้าใจปัญหา โอกาส ยุทธศาสตร์ ทางแก้การวิเคราะห์ความรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้ ทำให้รู้ว่าการจัดหาความรู้ และจะนำความรู้ไป ใช้อย่างไรให้เหมาะสม 2. การจัดหาความรู้ การได้ความรู้มี 2 ทางคือ ทางหนึ่งเป็นการเก็บรวบรวมความรู้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์และบุคคล ทางที่สองก็คือการสร้างสรรคความรู้ในโรงเรียน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิธีการทำงาน ใช้การวิจัย 3. การเก็บรักษา เป้าหมายคือ ทำความรู้ให้คงอยู่ เข้าถึงได้สะดวกและสะดวก ในการนำออกมาใช้ 4. การนำไปใช้ เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข โดยใช้เวลาน้อยที่สุด

ชวน ภารังกุล (2556) สรุปไว้ว่า ความรู้จะเป็นพื้นฐานในการแข่งขัน การจัดการความรู้เป็นพื้นฐานของงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ การจัดการความรู้จะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ประสบการณ์กระบวนการทดลอง การสะท้อนกลับ และการรวมตัวกัน การบริหารกระบวนการ

เงื่อนไขอยู่ที่โอกาสการเรียนรู้ สิ่งสำคัญการประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว เป็นความสามารถในการบริหารวงจรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาในแต่ละวงจร นวัตกรรม ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีและความรู้เฉพาะ นักประดิษฐ์ที่ประสบผลสำเร็จจะทบทวน และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการ นวัตกรรมมีการแบ่งปันข้อมูลและสนับสนุนผู้ประกอบกิจกรรมองค์กรหลายองค์กรจะล้มเหลวในระยะแรกของนวัตกรรม กล่าวว่าการไม่เรียนรู้ จะไม่มีทางประสบผลสำเร็จ การเรียนรู้ต้องใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และปรับปรุงในกระบวนการนวัตกรรม องค์กรต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในตัวบุคคล และการแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และได้มาตรฐานการทำงาน
2. ผู้นำขององค์กรแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม ได้โดยพิจารณาจาก 1) นโยบายที่เด่นชัดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ความรู้ให้เกิดประโยชน์ 2) มีการสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดี เพื่อการสื่อสารแบ่งปันความรู้ 3) มีระบบการหมุนเวียนสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน 4) จัดให้มีการมอบรางวัลต่อผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าต่อองค์กร 5) ได้สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร 6) ตัวผู้นำมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และตรวจสอบแนวคิด และปฏิบัติได้

3. บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ที่มีลักษณะร่วมกันอยู่ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ โดยดูจากบุคลากรขององค์กรมีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ขยายความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม 2) พฤติกรรมของบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงไปมีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมอย่างไรและ 3) ผลงานโดยรวมขององค์กรว่ามีการพัฒนาและปรับปรุงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่

Tidd, Bessant & Pavit (2001) กล่าวถึง การจัดการความรู้เป็นพื้นฐานของงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ การจัดการความรู้จะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยประสบการณ์กระบวนการทดลอง การสะท้อนกลับและการรวมตัวกัน การบริหารกระบวนการ เงื่อนไขอยู่ที่โอกาสการเรียนรู้ สิ่งสำคัญการประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เป็นความสามารถในการบริหารวงจรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาในแต่ละวงจรรวัตกรรม ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีและความรู้เฉพาะ นักประดิษฐ์ที่ประสบผลสำเร็จจะทบทวนและสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการนวัตกรรมมีการแบ่งปันข้อมูลและสนับสนุนผู้ประกอบ

กิจกรรมองค์กร หลายองค์กรจะล้มเหลวในระยะแรกของนวัตกรรม กล่าวว่าการไม่เรียนรู้จะไม่มีทางประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ต้องใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และปรับปรุงในกระบวนการนวัตกรรม องค์กรต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในตัวบุคคล และการแบ่งปันความรู้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูล หมายถึง องค์กรมีระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่ดีเพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมมีการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ มาจัดหมวดหมู่ให้ชัดเจนและจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย จัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้ทางช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย สามารถแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมให้กับบุคลากร บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง รวมไปถึงจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการนำความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

2.3 ความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลแ่งมุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

อารี พันธุ์ณี (2550) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่คิดใน ลักษณะอนินทรีย์ อันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยความคิดดัดแปลงปรุงแต่ง จาก ความคิดเดิม ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการ คิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2553) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง นอกเหนือจากความคิดหลายแง่มุมประสม ประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

อารี รังสินันท์ (2553) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดจินตนาการ ประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นความคิดในลักษณะที่ คน อื่นคาดไม่ถึงหรือมองข้าม เป็นความคิดหลากหลาย คิดกว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพอาจ เกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงกับความคิดใหม่ ๆ ที่แก้ปัญหาหรืออำนวยความสะดวกต่อตนเองและ สังคม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ความสามารถด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกันแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้

3. ระดับสนับสนุน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ ดังนี้

3.1 โครงสร้างองค์กร

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายความหมาย โครงสร้างองค์กร ไว้ดังนี้

Higgins (1995) อธิบายว่า การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์การนวัตกรรม จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 5 ประการ คือ การออกแบบงาน การกระจายอำนาจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ผู้จัดการต้องขยายการควบคุม และการให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการเป็นองค์การนวัตกรรมมีดังต่อไปนี้

1. มีการพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรกลให้เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้ประกอบการ การริเริ่มออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมการตลาด และการจัดการองค์การ จะต้องมีการพัฒนาโครงสร้างโดยการจัดตั้งหน่วยงานพิเศษ ศูนย์กำไร (Profit centers) ฝ่ายงานหรือการแยกบริษัทออกมาเพื่อส่งเสริมกิจกรรมที่สนับสนุน ให้พนักงานมีภาวะผู้ประกอบการ โดยจะการใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การมอบให้อำนาจแก่พนักงาน การอนุญาตให้พนักงานมีพฤติกรรมเสมือนเป็นผู้ประกอบการจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีภาวะผู้ประกอบการ การจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจในการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการแบ่งโครงสร้างองค์การเป็นหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic

Business Unit: SBU) ซึ่งจะก่อให้เกิดความยืดหยุ่น มีอิสระในการบริหารจัดการ และความสามารถในการตอบสนอง

2. มีลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน และเปิดโอกาสให้ลูกค้าและซัพพลายเออร์ได้เข้าร่วมในทีมงานคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ทีมงานออกแบบกระบวนการทีมงานนวัตกรรมการตลาดและการจัดการ การทำงานแบบทีมข้ามสายงานจะทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านแนวคิด ความรู้ และความสามารถ เนื่องจากการทำงานลักษณะนี้จะมีสมาชิกทีมงานที่มาจากฝ่ายงานหรือมีหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่ในด้านเทคนิค การออกแบบการตลาดการปฏิบัติการ และการเงิน ซึ่งทั้งหมดนี้จะร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้
3. มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ การออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมการตลาดและการจัดการ การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ถือเป็นการริเริ่มการสร้างความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม
4. มีการสื่อสารแบบเปิด (Open communication) ระหว่างศูนย์กลางหรือทีมงานคิดค้นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาด และการจัดการในทุกภาคส่วนขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญในการร่วมมือกันในกระบวนการนวัตกรรมคือ การสื่อสารแบบเปิดของผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาความคิดและพนักงานทั่วทั้งองค์กร
5. มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัว และฉกฉวยโอกาส การปรับโครงสร้างองค์กร โดยการก่อตั้งหรือแยกหน่วยธุรกิจออกมาเป็นหน่วยงานขนาดเล็กเพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองและทำให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร
6. มีพันธมิตรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์กระบวนการการตลาด และการจัดการ กลยุทธ์การสร้างพันธมิตรเป็นการร่วมมือระหว่างสององค์กร โดยทั่วไปจะอยู่ในรูปแบบการร่วมลงทุน (Joint venture) และการร่วมเป็นพันธมิตรแบบใหม่ พันธมิตรกลยุทธ์การเปลี่ยนรูป (Transnational strategic alliance : TSA) ซึ่งเป็นลักษณะของการแบ่งปันทรัพยากรและความสามารถ ซึ่งมันเป็นวิธีที่ดีในการกระจายต้นทุนและความเสี่ยงได้ดีกว่าการเป็นพันธมิตรแบบร่วมลงทุน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

7. มีโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการสร้าง

ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ออกแบบกระบวนการนวัตกรรมการตลาดและนวัตกรรมการจัดการองค์การ ควรมีการออกแบบ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์การ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัย และพัฒนาให้สามารถทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

Adair (1996) อธิบายว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organism) จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักร (Mechanism) ที่มีการควบคุมเข้มงวด ความยืดหยุ่น เป็นกุญแจสำคัญต่อองค์การอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็ความยืดหยุ่นของบุคคล ทีมงานหรือองค์การและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ สิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ การสื่อสารจึงจำเป็นต้องลดอุปสรรคระหว่างพนักงานที่แตกต่างกันน้อยลง ด้วยการให้มีช่องการสื่อสารแบบเปิดกว้างระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานฝ่ายผลิตผู้วิจัยกับพนักงานการตลาด และผู้วิจัยกับลูกค้า ในองค์การที่ยืดหยุ่นและเปิดนั้นมีการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาแบบใหม่และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้มีแนวโน้มให้เกิดการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็น

Ahmed (1998) กล่าวว่า ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม เกิดจากปัจจัยประการหนึ่ง คือ โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและมีอิสระ มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่าง มีความเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนการมีส่วนร่วมและรูปแบบการทำงานแบบไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารแบบเผชิญหน้า มีทีมงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และหลากหลายทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์เปิดรับความคิดจากภายนอก มีความยืดหยุ่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่มีลำดับชั้นบังคับบัญชา มีการกระจายของข้อมูลข่าวสารทั้งจากข้างขึ้นบน และบนลงล่าง มีความรวดเร็วและยืดหยุ่นในการตัดสินใจ มีลักษณะโครงสร้างแบบระบบราชการน้อย

Christiansen (2000) ได้อธิบาย โครงสร้างองค์การ (Organization structure) สามารถทำให้เกิดความแตกต่างของความสามารถทางต้นนวัตกรรมขององค์กรเนื่องจากโครงสร้างองค์การจะส่งผลกระทบต่อส่วนต่างๆที่สำคัญ คือ การทำงานขององค์กร การให้ความสนใจ และการสื่อสาร ลักษณะโครงสร้างองค์การ แบบแบนราบ (Flat organization) ที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชา

น้อย มีความยืดหยุ่น (Flexible) และ การทำงานแบบหลวม ๆ (Loose) ลักษณะโครงสร้างองค์กร จะทำให้พนักงานมีอิสระสูง ซึ่งจะมีความเหมาะสมต่อการเกิดนวัตกรรม มากกว่าองค์กรที่มีระดับชั้น การบังคับบัญชาสูง และลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) ที่มีความหลากหลายของสมาชิกภายในทีมซึ่งมีความแตกต่างของมุมมองและความคิด และ ลักษณะการทำงานเช่นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่และ การเกิดนวัตกรรม

Tidd et al. (2001) กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรไว้ว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร โครงสร้างขององค์กรต้องใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เป็นโครงสร้างแบบราชการมีการบูรณาการระหว่างหน้าที่และการสื่อสารจะมีจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง หรือสื่อสารทางเดียว ซึ่งไม่สนับสนุนในด้านการส่งต่อข้อมูล และจะมีปัญหาทางด้านการทำงาน สับเปลี่ยนหน้าที่ โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่องานภายในองค์กรโครงสร้างต้องมีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจและมีสัมพันธภาพในโครงสร้าง ตัวอย่างเช่น กิจกรรมการผลิต ขบวนการสั่งซื้อ และการจัดซื้อ แต่ก็มีมีการพิจารณาในการตัดสินใจวันต่อวัน เกี่ยวกับนวัตกรรม องค์กรต้องมีความเป็นอิสระ และโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นลักษณะองค์กร แบบมีชีวิตและแบบเครื่องจักรกล สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องออกแบบองค์กรสำหรับนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ นวัตกรรมจะกลายเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์การตลาดการบริหาร การจัดซื้อ และหน้าที่อื่น ๆ ทำให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบที่มีชีวิต ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างให้มีความเป็นโครงสร้างจักรกลน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับองค์กร จะมีความไม่แน่นอนสูง และมีความซับซ้อนทำให้ต้องออกแบบ โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการรวดเร็ว ความก้าวหน้าในด้านอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ต้องออกแบบองค์กรแบบมีชีวิต และ ในอุตสาหกรรมต้องออกแบบโครงสร้างแบบเครื่องจักรกล หลักการในปัจจุบัน คือ การลดเวลาไปสู่ตลาด ความรวดเร็วของผลิตภัณฑ์นวัตกรรม การปรับปรุงและตอบสนองลูกค้าที่รวดเร็ว ทำให้ต้องมีโครงสร้างพิเศษ และมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สิ่งอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง คือ ขนาดองค์กร อายุขององค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กรไม่มีแบบไหนที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม โครงสร้างแบบราชการเหมาะกับองค์กรเล็ก ๆ มีเทคโนโลยีสูง และระยะเริ่มแรกของบริษัท

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นรองรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม

ระดมความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม กำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3.2 ทักษะบุคลากร

ทักษะบุคลากร เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกันของทีมเพื่อสร้างสิ่งที่สมาชิกในทีมต้องการ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในองค์การสมัยใหม่ สิ่งสำคัญภายในองค์การในด้านการเรียนรู้ของทีม ประกอบด้วย การคิดอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่ซับซ้อน การสร้างสรรค์และการประสานร่วมมือ และบทบาทของสมาชิกในทีมที่มีต่อทีมอื่น (Senge, 1990)

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) กล่าวถึง บุคคลมีส่วนร่วมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากร ในทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม ในองค์การ ผู้ที่เป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทีมนำ ต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรมและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์การ (Sponsor) อาจไม่จำเป็นต้องรู้ เทคโนโลยีแต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญ ในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสารและส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรม

พยัต วุฒิรงค์ (2562) ได้อธิบายว่า องค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ความสำคัญกับคนในองค์การ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไป้องค์การ มีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับทางรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของนวัตกรรม แต่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความกดดันในความล้มเหลวในการนำเสนอความคิดใหม่

Higgins (1995) อธิบายว่า คนเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ลักษณะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมมีดังนี้

1. บุคลากรขององค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

2. สรรหาพนักงานที่มีความสามารถในการคิดและการแข่งขัน

3. มีผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิดและนวัตกรรม (Innovation and Idea Champion) คือ พนักงานต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อดทน กระตือรือร้น มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการโน้มน้าว การขาย การสร้างแรงจูงใจ มีความฉลาดหลักแหลม และเป็นผู้ที่เผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อพัฒนาความคิดแล้วนำออกสู่ตลาด ผู้สร้างความสำเร็จด้านนวัตกรรมจะต้องเป็นผู้มีอำนาจในการผลักดันความคิดไปทั่วทั้งองค์กร ซึ่งองค์กรควรจะมีบุคคลที่ให้ที่เป็นผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิดและนวัตกรรม และผู้สนับสนุน (Sponsor) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลางในการจัดลำดับความสำคัญของความคิด ให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณและการนำความคิดไปปฏิบัติ รวมทั้งมีผู้วางแผนนโยบาย (Orchestrator) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านนวัตกรรม รวมทั้งเป็นผู้อนุมัติเงินทุน สร้างแรงจูงใจและปกป้องพนักงาน

4. ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมให้มีความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะมุ่งเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS)

5. การใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ การนำเทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการกระตุ้นและพัฒนาความคิดด้านนวัตกรรม การใช้เทคนิคที่หลากหลายในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) แผนที่ความคิด (Mind Mapping) การใช้กระดานเล่าเรื่อง (Storyboarding)

6. ส่งเสริมและให้เวลาแก่พนักงานในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงาน พนักงานต้องการเวลาในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานที่ผ่านมามากครั้ง การสะท้อนความคิดจะช่วยเพิ่มระดับการหยั่งรู้และความคิดสร้างสรรค์

7. การสนับสนุนทางกายภาพสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การออกแบบและตกแต่งสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดกันและสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

Tidd, Bessant & Pavit (2001) กล่าวถึง ทักษะบุคลากร ไว้ว่า เป็นลักษณะหลักขององค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง คือ การอบรมและพัฒนา การอบรมพัฒนาเป็นการลงทุน

เกี่ยวข้องกับความสามารถทางเทคโนโลยีองค์กรมีความสามารถในการผลิต ผลิตภัณฑ์ การบริหารการ ออกแบบ คุณภาพที่ดีและผลงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือใหม่ ๆ จึงต้องมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการผลิต เหมือนเช่น นวัตกรรมบุคคลต้องมีทักษะ ในการเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี เครื่องมือใหม่ ๆ และแนวทางการปฏิบัติการอบรมและพัฒนา เป็นการจูงใจบุคคลโดยเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ความสามารถใหม่ควมมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การอบรมและพัฒนาจะเป็น โอกาสที่ดีของบุคคล เมื่อเปรียบเทียบแล้วดีกว่ารางวัลที่ได้รับเป็นเงิน ซึ่งเสมือนว่าเป็นระบบการให้ รางวัลแก่บุคคล อีกรูปแบบหนึ่ง การอบรมและพัฒนาเป็นการมอบอำนาจให้บุคคลในการตอบสนอง การสาคิดความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ของบุคคลมีความจำเป็นต้องมีทักษะและมีความมั่นใจ ในการอบรมและพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในระยะยาว การอบรมไม่เพียงแต่รู้ว่าทำอะไร แต่ต้องมีกลยุทธ์ สำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรู้ว่าทำไมการอบรม และพัฒนาต้องใช้การพัฒนาไปที่นิสัยการเรียนรู้ และ แบ่งปันความรู้ใหม่ บุคคลจะเข้าใจว่าเรียนรู้ได้อย่างไร จุดประสงค์ 2 ข้อ ของการอบรมและพัฒนา คือ แแรงจูงใจ และการนำไปสู่นิสัยของการเรียนรู้

Christiansen (2000) อธิบายว่า องค์กรนวัตกรรมจะต้องมีการพัฒนา บุคคลากรให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเครื่องมือหรือวิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนา บุคคลากร ดังนี้

1. การหมุนเวียนตำแหน่งงานจะทำให้พนักงานได้พบกับความคิดและ สถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานเกิดมุมมองในการแก้ปัญหาที่แตกต่างจากเดิมและช่วยให้ มี ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และช่วยพัฒนา ให้ทีมงานมีความหลากหลายทางด้านมุมมองและแนวคิด ซึ่งจะส่งผลดีต่อการแก้ปัญหาและการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการสร้างนวัตกรรม
2. รูปแบบการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นวิธี ที่ส่งผลต่อการบริหารงานและ นวัตกรรมขององค์กร จะเห็นได้ว่าบางองค์กรผู้บริหารหรือทีมงานระดับสูงจะเป็นบุคคลที่มีความ เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในสายงานเพียงไม่กี่สายงาน ซึ่งไม่มีความหลากหลายด้านมุมมอง และแนวคิดผู้บริหารหรือทีมงานระดับสูงควรจะไปด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลายด้าน ประสบการณ์การทำงานหรือมีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพที่แตกต่างกัน เพราะในการแก้ปัญหาของ องค์กรนั้นจะต้องใช้ความหลากหลายในมุมมองและแนวความคิด
3. การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน องค์กรนวัตกรรมให้ความสำคัญกับ ประสบการณ์ในอาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานในโรงงานได้มีโอกาสได้พบ

กับลูกค้าเพราะการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของลูกค้าจะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ที่จะใช้ทรัพยากรในโรงงานเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งถือเป็นการเตรียมตัวที่ดีที่สุดสำหรับการสร้างนวัตกรรมและเป็นแนวทางที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสินค้าใหม่

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะบุคลากร หมายถึง องค์การมีบุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ กระตือรือร้น ชอบเรียนรู้ มีทักษะการรวบรวมความรู้ เพื่อนำความรู้มาสู่ การพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป็นนักแก้ปัญหา มีความอดทนต่อการเผชิญกับ อุปสรรค มีทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนำไปสู่การสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสามารถทางด้าน เทคโนโลยีนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ในการสร้างนวัตกรรม

3.3 การสร้างบรรยากาศ

มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศไว้ดังนี้ ไว้ดังนี้
 ชวน ภารังกุล (2556) สรุปไว้ว่า การสร้างบรรยากาศ เป็นการรับรู้ของครู เกี่ยวกับการยอมรับต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรที่ทำงานผิดพลาดได้มี โอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และ ให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น มีการปรึกษาผู้บริหาร โรงเรียนก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด สร้างความรู้สึกลดภัยในการปฏิบัติงาน ใน บรรยากาศของโรงเรียนที่เปิด โอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนบุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ โรงเรียนควรจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมโดยบุคลากรเป็นร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน สามารถประสานงานกันได้รวดเร็วคล่องตัว แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันได้อย่างเปิดเผย มีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารบุคลากรมีขวัญกำลังใจดีสามารถเผชิญกับปัญหาในเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ มี

กิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้าง การใช้นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์การภายนอก และมีเครือข่ายที่ดีในการพัฒนานวัตกรรม

Adair (1996) อธิบายว่า บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัย คือ การกระตุ้นซึ่งกันและกัน (Mutual stimulation) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (Constructive criticism) องค์การที่ส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมและ ทำงานเป็นทีมจะต้องกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมมีการแบ่งปันข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงาน รวมทั้งการเตรียมพร้อมในการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรม มีการสื่อสารภายในองค์การซึ่งเน้นการสื่อสาร โดยการพูดคุยมากกว่าการใช้ลายลักษณ์อักษรและจะให้การเคารพกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นวัตกรรมต้องการทีมงานที่มีการสื่อสารในแนว ขวาง (Lateral communication) ที่ดีเยี่ยม และมีความยืดหยุ่นของโครงสร้าง

Thidd, Bessant & Pavitt (2001) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมที่ยิ่งใหญ่จำนวนมาก มาจากผลิตภัณฑ์ จากความบังเอิญการสร้างสรรคโดยบังเอิญ จะสามารถนำมาใช้ได้ คุณลักษณะ 2 อย่าง ของการคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์จะอยู่ในตัวคนทุกคน บางคนชอบงานที่ทำหาย มีความคิดปรับปรุงในงานและสิ่งแวดล้อมผู้มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะ และแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง ต้องมีการเปลี่ยนโครงสร้างขบวนการและการกระตุ้นในพฤติกรรม รูปแบบองค์กรอย่างอื่นต้องมีส่วนร่วมในวัฒนธรรม ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ที่ไม่ทำให้เกิดนวัตกรรม ประกอบด้วย การจำกัดอำนาจ ช่องทางการสื่อสารไม่ดี เครื่องมือ และทรัพยากรไม่เพียงพอ การคอกค้าสั่งจากบนไปสู่ล่าง การจำกัดการสื่อสาร ในการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นบอกว่า วัฒนธรรมภายในองค์กรด้อยกว่า มองว่านวัตกรรมภายนอกดีกว่า ไม่มุ่งไปที่กิจกรรมนวัตกรรม ไม่สนับสนุนด้านเงินบรรยากาศองค์กรจะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศการพัฒนา นวัตกรรมต้องประกอบด้วยความซับซ้อนของพฤติกรรม และสิ่งประดิษฐ์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างการอบรมอย่างมากเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ ๆ การสร้างบรรยากาศสร้างสรรค์ ต้องพัฒนาโครงสร้างองค์กรนโยบายการฝึกอบรม ระบบการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศ หมายถึงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีการ แสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

บุคลากรมีโอกาสรื้อปรุ่ปรุ่แก้ไขในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน จัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและแนวทาง

หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับแนวทาง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวเนื่องจากความหมายของแนวทางมีผู้กล่าวไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งคำว่า รูปแบบ มีความหมายใกล้เคียงกันกับแนวทาง

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นแนวทางของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner and Wankel (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมา แนวทางหมายถึง วิธีปฏิบัติที่วางไว้เพื่อใช้เป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการสร้างหรือทำซ้ำ โดยผ่านมโนทัศน์ ในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่าการกระทำที่เกิดขึ้นคือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครุมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

คำหามาน คนโค (2542) ได้ให้ความหมายถึงการพัฒนา หมายถึง การทำให้ครู
ประจำการมีคุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้ให้ความหมายการพัฒนาไว้ 2 ลักษณะ คือ
1) การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น 2) การทำให้เกิดขึ้น

Good (1973) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ทางการศึกษาว่าการ
เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านความสามารถนั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำด้วยตัวเอง หรือ
ผู้อื่นจัดให้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
อันเป็นผลมาจากการทำให้เกิดขึ้น หรือทำสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ
ตามทางปฏิบัติที่วางไว้เพื่อใช้เป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการสร้างหรือทำซ้ำ โดยผ่านมโนทัศน์ใน
การปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา ไว้ดังนี้

รัตนา หลวงกลาง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนา มีองค์ประกอบ 8
องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) การจัดองค์การ 4) โครงการ/กิจกรรม 5) การ
ดำเนินการ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 7) การนำแนวทางไปใช้ และ 8) เงื่อนไขของความสำเร็จ

สัณญา อาจจจอหอ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนา มีองค์ประกอบ 5
องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมการและร่วมวางแผน 2) การดำเนินงานตามแผน 3) การตรวจสอบ
และประเมินผล 4) การปรับปรุงและพัฒนางาน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ธิปกรณ บัญทัน (2562) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนา มีองค์ประกอบ 5
องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทาง 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา
4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. จุดมุ่งหมาย 3. แนวทางดำเนินงาน และ 4. เงื่อนไขความสำเร็จ

บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ) รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีนโยบายจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษานำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดย นางภานิชา อินทร์ช้าง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษา 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 นักเรียนมีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ด้านที่ 2 ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนยกระดับความเป็นมืออาชีพ

ด้านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ

ด้านที่ 4 สถานศึกษาเร่งรัดคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล

ด้านที่ 5 เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสู่ความดีเยี่ยมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร กำกับ ติดตาม และพัฒนาการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 15 มาตรฐาน 58 ตัวชี้วัด รวมถึงเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดเป็นหลักในการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการประเมินตนเองในการพัฒนาและการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

"งานได้ผล คนสำราญ องค์กรสำเร็จ" คือ ภาพแห่งความสำเร็จที่คาดหวังว่าทุกภาคส่วนผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเข้าร่วมด้วยช่วยกัน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนต่อไป

วิสัยทัศน์ : Vision

"เป็นองค์กรชั้นนำ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21"

พันธกิจ : Mission

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความดีเยี่ยมทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0
8. พัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล อย่างทั่วถึงสู่ห้องเรียนคุณภาพ
9. พัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาให้มีการบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการสู่ความดีเยี่ยม

เป้าประสงค์ : Goal

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีจิตสาธารณะ
2. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย

มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) นำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษา (1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้เทคโนโลยี งานวิจัย มีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ : Strategy

1. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุรรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาการดำเนินการตามนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

นโยบายด้านที่ 1 นักเรียนมีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

นโยบายด้านที่ 2 ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

นโยบายด้านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นนักบริหารมืออาชีพ

นโยบายด้านที่ 4 สถานศึกษาเร่งรัดคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล

นโยบายด้านที่ 5 เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสู่ความดีเยี่ยม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการบูรณาการนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อแสดงถึงความสำเร็จของการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล การ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีความดีเยี่ยมทางวิชาการ และเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมีความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมจากประชาชนทุกภาคส่วน ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องวางแผนการดำเนินงาน และขับเคลื่อนงานนโยบายดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นหน่วยงานหลัก ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียนในสังกัด โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพของเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจอารมณ์ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต และมีความภาคภูมิใจในไทย และมีความประสงค์ และเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมีแนวนโยบายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1. นโยบายด้านที่ 1 ด้านนักเรียน นักเรียนมีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มาตรฐานที่ 1 นักเรียนมีคุณธรรม

- นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ครอบครัว และสังคม
- นักเรียนสามารถปฏิบัติตามกฎกติกาของสังคม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ คิดวิเคราะห์ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

- นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียนได้ คิดเลขเป็น ตามระดับช่วงวัย
- นักเรียนสามารถปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 3 นักเรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

- มีทักษะอาชีพและชีวิต
- มีทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
- มีทักษะการสื่อสาร
- มีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม
- มีทักษะการเรียนรู้
- มีทักษะการร่วมมือ

2. นโยบายด้านที่ 2 ด้านครู ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนยกระดับความเป็นมืออาชีพ

มาตรฐานที่ 1 ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

- ครูมีแผนพัฒนาตนเอง (Individual plan) และเป็นแบบอย่างที่ดี
- มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- มีการพัฒนาด้านสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร
- การร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Communication : PLC)

มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้

- มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในชั้นเรียน และระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

- การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการจัดการเรียนรู้
อย่างหลากหลาย

- การทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 ครูมืออาชีพ

- ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะสื่อสารได้อย่างเหมาะสม
- นวัตกรรมการสอนและเผยแพร่ Best Practice
- มีเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ (Network Learning)

3. นโยบายด้านที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นนักบริหารมืออาชีพ

มาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

- มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ
- มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน
- มีปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสาร เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

- เป็นผู้นำและสามารถใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร
- เป็นผู้นำและมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาทางวิชาการ
- การนิเทศอย่างเป็นระบบ และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล
- การบริหารด้านวิชาการผ่านกระบวนการ PLC

มาตรฐานที่ 3 ผู้บริหารมืออาชีพ

- มีนวัตกรรมการบริหารและเผยแพร่ วิธีการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice)
- มีเครือข่ายแห่งการบริหาร (Network Learning)
- มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น
- มีการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา

4. นโยบายด้านที่ 4 ด้านสถานศึกษา สถานศึกษาเร่งรัดคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล

มาตรฐานที่ 1 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

- จัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย

- แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

- มีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย พอเพียง เหมาะสมและมีคุณภาพ

มาตรฐานที่ 2 ด้านระบบบริหารจัดการ

สถานศึกษา

- สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของสถานศึกษา

- สถานศึกษามีวิธีปฏิบัติสู่ความดีเยี่ยม (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการ

กระบวนการ Professional Learning Communication : PLC

- ระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 3 ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

- สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

- มีเครือข่ายร่วมพัฒนากับหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานอื่น และชุมชน

- มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู นักเรียนนำเสนอผลงานวิจัยมาแลกเปลี่ยน

5. นโยบายด้านที่ 5 เขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสู่ความดีเยี่ยม

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความดีเยี่ยม

เข้าถึง

- มีระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการเชื่อมโยงและ

- มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- มีการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานในรูปแบบการกระจายอำนาจ

มาตรฐานที่ 2 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริม สนับสนุนประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ

- การกำกับติดตาม สนับสนุนการบริหารงานด้านงบประมาณ

- การกำกับติดตามและส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

- ประสานงานด้านการบริหารงานทั่วไป ร่วมกับภาครัฐ เอกชน ชุมชนและท้องถิ่น

- การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นพดล เหลืองภิรมย์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พลวัตขององค์กรแห่ง นวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในรอบ 50 ปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน ของแนวคิดและแนวการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นในการพัฒนาตัวแบบ ความสามารถในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย ผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวคิดการจัดการนวัตกรรม มี 5 แนวทางดังต่อไปนี้ คือ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการประดิษฐ์คิดค้น แนวคิด การจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการเทคโนโลยี แนวคิดการจัดการนวัตกรรม เป็นการจัดการ การตลาด แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ แนวคิดการจัดการ นวัตกรรมเป็นการ จัดการห่วงโซ่ความสัมพันธ์ แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ให้ความสำคัญกับทรัพยากร นวัตกรรม (ทุนทาง การเงิน ทุนทางทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางกายภาพ และทุนทางสังคม) และ องค์ประกอบในการจัดการ นวัตกรรมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากการวิจัยเชิงปริมาณแสดงให้เห็น และยืนยันว่าทรัพยากร นวัตกรรมและองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมทุกปัจจัยนั้นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย

วุฒิพงษ์ รักดีเหล่า (2554) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะของ องค์กรแห่งนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนา องค์กร โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญจาก สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นักวิชาการจากหลักสูตรการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ หน่วยงานด้านนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา และนักปฏิบัติในองค์กรที่ได้รับการนวัตกรรม และ ใช้ การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) โดยทำการศึกษาจากรางวัลสุดยอดบริษัทนวัตกรรม (Thailand Most Innovative Company) จำนวน 5 องค์กร ได้แก่ บริษัท บำรุงราษฎร์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท พุกกาเรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม ไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ ปรับปรุง หรือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการหรือการบริหารจัดการให้ดีขึ้น โดยมีระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุน

การสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างมูลค่าเพิ่มและความสะดวกสบายในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการศึกษา คุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับการสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและ การลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการนำไปปฏิบัติ คือ คุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แต่การที่องค์กรจะนำไปปรับใช้นั้นยังขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กรบางองค์กรอาจไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางประการตามผลการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ประเภทของธุรกิจ ขนาดองค์กร เป็นต้น ซึ่งในส่วนขององค์กรที่กำลังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้มุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม และผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมุ่งมั่นในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างจริงจัง

ชวน ภาวังกุล (2556)การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดราชบุรีตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ที่มงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศสร้างสรรค์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

องคอร ประจันต์เขตต์ (2557) ได้ศึกษา องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาตัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนแล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง

นวัตกรรมการศึกษาได้นั้น องค์กรจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นทางเสือกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรมมีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรม จนสามารถสร้างนวัตกรมการศึกษาได้สำเร็จจนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม และครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

วชิร อ่อนอ้าย (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรม พบว่า ตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูวิชาการของโรงเรียนเอกชนที่มีความดีเยี่ยม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย และรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่สอง คือ รูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็นด้านปัจจัย 4 องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ 2 องค์ประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ด้านปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม 4) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรม และ 2) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรม และ 2)

บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งการประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบ การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานัก นวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กรที่ ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ 3. รูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน องค์กร การนำองค์กร การจัดการองค์กร และการควบคุมองค์กร และมี 8 ขั้นตอน คือ การเตรียม ความพร้อมโดยผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กร

นวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ขวัญชนก แสงทอานั่ง (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 11) การประเมินผลนวัตกรรมเมื่อตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลองค์กรประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิเคราะห์ องค์กรประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าสถิติ ไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 31.05 ที่องศาอิสระเท่ากับ 22 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 2. การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 11 องค์กรประกอบ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย เพื่อการพัฒนานวัตกรรมยังไม่ชัดเจนและยังไม่นำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการ สถานศึกษายังไม่ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายงานที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวนวัตกรรมเป็น ศูนย์กลาง การวิจัยและคิดค้นพัฒนานวัตกรรม สถานศึกษามีระบบการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารอยู่ใน ระดับน้อยและไม่เกิดระบบการประเมินนวัตกรรมอย่างชัดเจน ส่วนด้านปัญหาของการพัฒนา สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมา คือ ด้านทักษะบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการ ประเมินผลนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Ahmed (1998) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนานวัตกรรมให้ เกิดขึ้นในองค์กรนั้นจะต้อง เริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพซึ่ง จะต้องอาศัยความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของ องค์กร ดังนั้นความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้อง เริ่มจากการสร้างสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระ มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ การตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่าง มีความเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนการมีส่วนร่วมและรูปแบบการทำงานแบบไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารแบบเผชิญหน้า มีทีมงานที่หลากหลายวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์เปิดรับความคิดจาก ภายนอก มีความยืดหยุ่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่มีลำดับชั้นบังคับบัญชามาก มีการกระจาย ของข้อมูลข่าวสารทั้งจากข้างขึ้นบนและบนลงล่าง มีความรวดเร็วและยืดหยุ่นในการตัดสินใจ มี ลักษณะโครงสร้างแบบระบบราชการน้อย
2. มีภาวะผู้นำที่มีพันธสัญญาและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนนวัตกรรมโดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับอาวุโส มีการประกาศหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
3. มีการให้อิสระทางความคิดและส่งเสริมความกล้าเสี่ยง การปัจจุบัน ให้อิสระ ใน การทดลองถึงแม้การกระทำที่ล้มเหลว ยอมรับความผิดพลาด สร้างความท้าทายในสถานการณ์ อนุญาตให้มีการอภิปรายความคิด ไม่มีการลงโทษเมื่อพนักงานเกิดความผิดพลาด
4. การให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภายนอก เช่น การมุ่งเน้นลูกค้า ซัพพลายเออร์
5. มีการสร้างบรรยากาศที่มีไว้ว่างใจ และเปิดเผย มีการสื่อสารแบบเปิดและ เป็น ผู้รับฟังที่ดี ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ ส่งเสริมการคิดแนวระนาบ
6. มีการสนับสนุนการทำงานข้ามสายงานภายในองค์กร มีการเคลื่อนย้าย พนักงาน ไปทำงานในทีมงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ มีการทำงานเป็นทีม
7. มีตำนานและเรื่องราวเกี่ยวกับความสำเร็จต่าง ๆ ซึ่งมันจะเป็นสัญลักษณ์และแนว ปฏิบัติของความสำเร็จ

8. การให้รางวัลและการยอมรับ ความคิดของพนักงานมีคุณค่าต่อองค์กรผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและให้ความเคารพแก่ความคิดใหม่ ๆ มีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จด้านนวัตกรรม เช่น การให้รางวัล (Award) การให้สนับสนุนทรัพยากรที่ในการสร้างนวัตกรรมและการฝึกอบรม มีการสนับสนุนทรัพยากรด้านเม็ดเงินงบประมาณ เวลาโอกาส เครื่องมือ โครงสร้างสนับสนุน เช่น สถานที่ทำงาน และเครื่องมือ รวมทั้งมีการฝึกอบรมและส่งเสริมการพัฒนาทักษะของพนักงาน

Mohamed (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของนวัตกรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์กรมีผลเกี่ยวข้องในทางบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การศึกษาให้การสนับสนุนสมมติฐานที่เน้นบทบาทของ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยนวัตกรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งหมายความถึง การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรผ่านกระบวนการนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้นำองค์กรควรสร้างและส่งเสริม กระตือรือร้นให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผลการศึกษาที่ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เป็นการแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเมื่ออยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความต้องการของลูกค้า

จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วสถานศึกษาจะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วางโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารมีการสื่อสาร ใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและพัฒนาทักษะบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพผู้เรียน

บทที่ 3

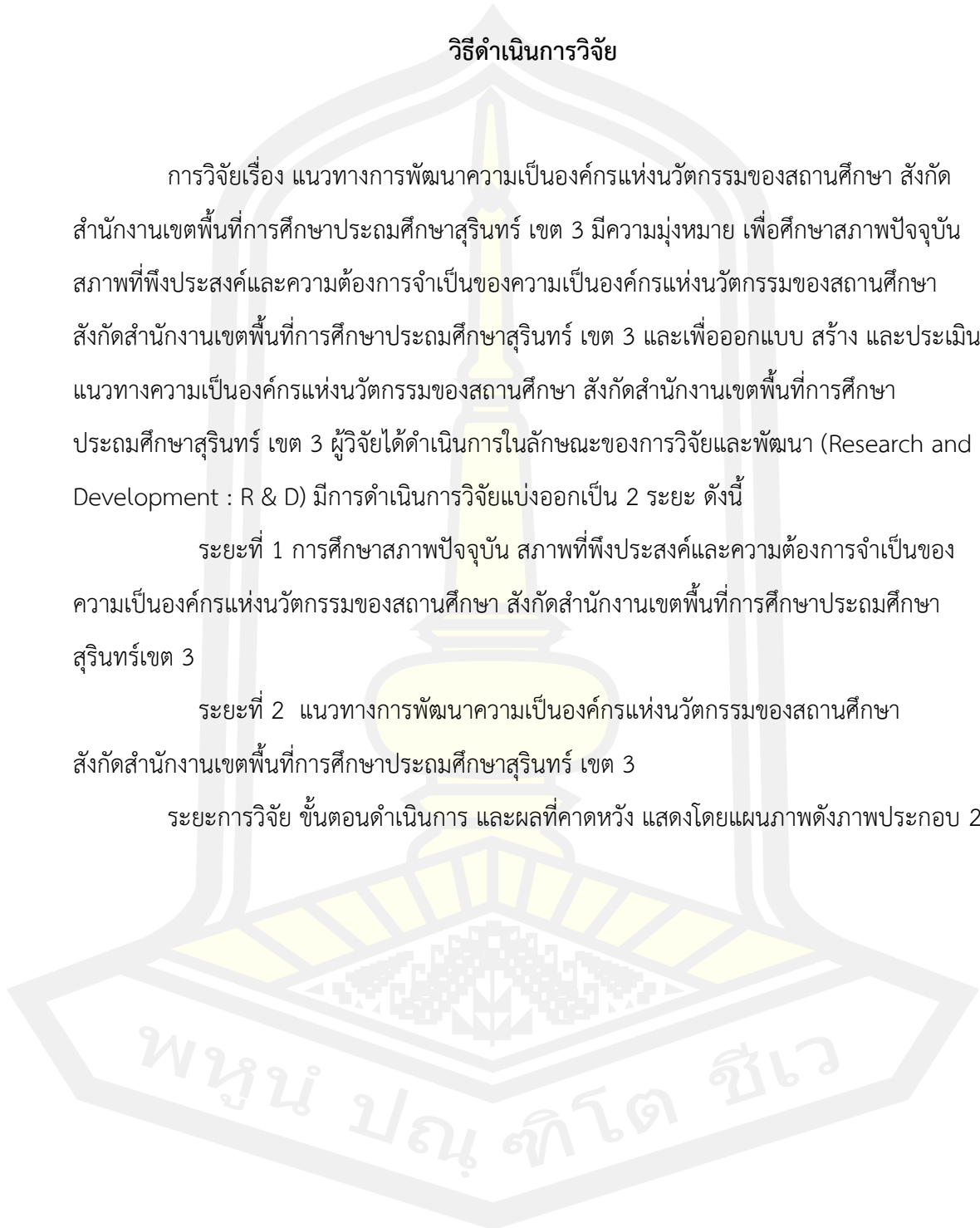
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และเพื่อออกแบบ สร้าง และประเมิน แนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม พร้อมทั้งศึกษาบริบทการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

1.2 สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

1.3 นำองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.5 นำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

1.6 นำผลที่ได้ไปใช้ในการร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 โดยจากโรงเรียนจำนวน 233 โรงเรียน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา 206 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 62 คน และครูผู้สอน 2,571 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,839 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน ครูผู้สอนที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 309 คน รวม 341 คน

2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แล้วเทียบบัญญัติไตรยางค์

2.2.3 คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยมีการแสดงไว้ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	44	359	403	5	43	48
กลาง	212	2,042	2,254	25	245	270
ใหญ่	7	91	98	2	11	12
ใหญ่พิเศษ	5	79	84	1	10	11
รวม	268	2,571	2,839	32	309	341

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ให้ครอบคลุมรอบแนวคิดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) โดยคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาทั้ง 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ระดับยุทธศาสตร์

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม
- 1.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
- 1.3 การติดตามและประเมินนวัตกรรม

2) ระดับปฏิบัติการ

- 2.1 การสื่อสาร
- 2.2 การจัดการความรู้และข้อมูล
- 2.3 ความคิดสร้างสรรค์

3) ระดับสนับสนุน

- 3.1 โครงสร้างองค์กร
- 3.2 ทักษะบุคลากร
- 3.3 การสร้างบรรยากาศ

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด แล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัย

3.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยรวมถึงศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

3.2.3 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอแนะ แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of item Objective Congruence, IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- + 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ซึ่งคุณสมบัติในการเลือกผู้เชี่ยวชาญและให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาหรือทางด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

1. นายประจักษ์ สระแก้ว วุฒิการศึกษาปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. นางสาวอินทิรา พอใจ วุฒิการศึกษาปริญญาโท (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโชคนาสาม อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และการบริหารการศึกษา

3. รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิการศึกษาปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการและเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ วุฒิการศึกษาวุฒิปริญญาเอก (ค.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ วุฒิการศึกษาวุฒิปริญญาโท (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันตั้งแต่ .418 - .937 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ .447 - .814

3.2.8 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .975 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .965

3.2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ในรูปแบบ QR-Code ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ เก็บข้อมูลได้จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.22



ภาพประกอบ 3 QR code ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 กำหนดรหัสแบบสอบถาม ให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของ Likert (1967) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อจัดลำดับ ความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนทางการ พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

5.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มโดย กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ความเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ความเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษา ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index =
PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ นางลักษณ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่อง
วาณิช (2550) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{สูตร } PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
(Priority Needs Index)

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
(Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

5.7 การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถาม มีความหมายดังนี้

5.7.1 การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้จากค่าเฉลี่ย ที่คำนวณได้
ในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
ของสถานศึกษา เป็นลักษณะการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะ
ทั้งหมด มีความหมายการแปลผลดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวม ทั้งหมด
หมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

2) ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวม ทั้งหมด
หมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

5.7.2 การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI_{modified} เพื่อการจัดลำดับความสำคัญ ของ
ความต้องการจำเป็น มีความหมายการแปลผลดังนี้

1) ค่า PNI_{modified} มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2) ค่า PNI_{modified} สำหรับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาที่ค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI_{modified} คุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่มีความประสงค์ให้ได้รับการพัฒนา

5.8 นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม มาร่างเป็นแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายการวิจัย การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) มีสูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน (Item total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

สูตร

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้าน

$\sum Y$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ

$\sum X^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้านแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างรายด้านกับรายข้อ

N แทน จำนวนทั้งหมด

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

$\sum S_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage) จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จากสูตรต่อไปนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนากิจการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) คำนวณจากสูตร
(ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนประชากร

6.3 ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) เป็นวิธีการที่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่าง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรมในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรมในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practices) จำนวนสถานศึกษา 3 แห่งด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสถานศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติในการพิจารณาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) มีคุณสมบัติดังนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลงานได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมโครงการวิจัยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน
3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบ (Node) การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบด้วยนวัตกรรม จำนวน 1 โรงเรียน

ซึ่งสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) แต่ละโรงเรียนจะมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรมในสถานศึกษาจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

1. โรงเรียนอนุบาลปราสาทศึกษาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. โรงเรียนบ้านโชคนาสาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. โรงเรียนบ้านตะเคียนราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสัมภาษณ์ และศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

1.2.2 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นำมาเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

1.2.3 สร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1.2.4 นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

ความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำ

1.2.5 ปรับปรุงความถูกต้องสำนวนภาษา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อความของแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่สัมภาษณ์ วันและเวลาที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

1.3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ และดำเนินการส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลจะได้เตรียมความพร้อม และทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการวิจัยล่วงหน้า 5 วัน

1.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์ชุดเดียวกันกับที่ได้ส่งไปล่วงหน้า

1.3.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียง

1.3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาต่อไป

1.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียงเชิงพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดกลุ่มหรือจัดระเบียบข้อมูล เรียบเรียงข้อมูลแล้ว
สังเคราะห์ข้อมูล และสร้างบทสรุปโดยการจัดลำดับตามองค์ประกอบหลักของการองค์กรแห่ง
นวัตกรรมการของสถานศึกษา

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิจัยในครั้งนี้
ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analytics)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และจากการสัมภาษณ์มาเป็นแนว
ทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 และร่างแนวทาง ซึ่งประกอบได้ด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ 1) หลักการ 2)
จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางดำเนินงาน และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยพิจารณาเนื้อหาตามลำดับความ
ต้องการจำเป็นจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการ นำข้อมูลที่ได้ศึกษา
เบื้องต้นพร้อมแนวทางการพัฒนาไปปรึกษาและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความ
ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผู้วิจัยนำแบบร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบ
ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ด้วยการประเมินแนวทาง ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์
จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์
คุณสมบัติไว้ ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 2 คน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ จำนวน 1 คน

3.1.3 ข้าราชการครู วิทยาลัยฐานะครูเชี่ยวชาญ ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564 ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ รางวัลชนะเลิศ ระดับเหรียญทอง จำนวน 1 คน

3.1.4 ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564 ด้านนวัตกรรมบริหารจัดการ รางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้แก่

1) นายทวีสิทธิ์ มั่นจิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2) นายเดชา การรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

3) ดร.ธนานันต์ ดียิ่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลปราสาทศึกษาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

4) นางพรสวรรค์ ศิริวัฒน์ ตำแหน่ง ครูวิทยาลัยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโชคนาสาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

5) นางนิชาภัทร ณะงาตุณฑ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 แบบประเมินแนวทางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อหาคุณภาพของแนวทางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะ และประเด็นการปรับปรุงแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

แบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้าน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likers (1967) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา อันดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

อยู่ในระดับน้อย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

3.3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทำการนัดหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

3.3.3 ผู้วิจัยนำเอกสารแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดย พร้อมทั้งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

3.3.4 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

4.51-5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับน้อย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

3.5.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

3.5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง และลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

องค์ประกอบองค์กร แห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ระดับยุทธศาสตร์								
1. การมีวิสัยทัศน์และ เป้าหมายร่วม	3.31	0.65	ปาน กลาง	4.51	0.51	มาก ที่สุด	0.363	6 (2)
2. การมีส่วนร่วมใน นวัตกรรม	3.41	0.67	ปาน กลาง	4.64	0.48	มาก ที่สุด	0.359	8 (3)
3. การติดตามและ ประเมินผลนวัตกรรม	3.08	0.67	ปาน กลาง	4.42	0.55	มาก	0.433	2 (1)
ค่าเฉลี่ยรายระดับ	3.27	0.66	ปาน กลาง	4.52	0.51	มาก ที่สุด	0.385	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กร แห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
ระดับปฏิบัติการ								
4. การสื่อสาร	3.38	0.63	ปาน กลาง	4.54	0.52	มาก ที่สุด	0.344	9 (3)
5. การจัดความรู้และ ข้อมูล	3.14	0.62	ปาน กลาง	4.46	0.55	มาก	0.419	3 (1)
6. ความคิดสร้างสรรค์	3.15	0.66	ปาน กลาง	4.45	0.59	มาก	0.414	4 (2)
ค่าเฉลี่ยรายระดับ	3.22	0.64	ปาน กลาง	4.48	0.55	มาก	0.392	
ระดับสนับสนุน								
7. โครงสร้างองค์กร	3.32	0.65	ปาน กลาง	4.53	0.56	มาก ที่สุด	0.365	5 (2)
8. ทักษะบุคลากร	3.08	0.66	ปาน กลาง	4.44	0.63	มาก	0.444	1 (1)
9. การสร้างบรรยากาศ	3.34	0.64	ปาน กลาง	4.54	0.56	มาก ที่สุด	0.360	7 (3)
ค่าเฉลี่ยรายระดับ	3.25	0.65	ปาน กลาง	4.50	0.58	มาก ที่สุด	0.390	
ค่าเฉลี่ย	3.25	0.65	ปาน กลาง	4.50	0.55	มาก ที่สุด	0.386	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ทั้ง 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ สภาพปัจจุบันองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม (\bar{X} = 3.41) การสื่อสาร (\bar{X} = 3.38) การสร้างบรรยากาศ (\bar{X} = 3.34) โครงสร้างองค์กร (\bar{X} = 3.32) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (\bar{X} = 3.31)

ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.15$) การจัดความรู้และข้อมูล ($\bar{X} = 3.14$) ทักษะบุคลากร ($\bar{X} = 3.08$) และการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.64$) การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.54$) การสร้างบรรยากาศ ($\bar{X} = 4.54$) โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.53$) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ($\bar{X} = 4.51$) การจัดความรู้และข้อมูล ($\bar{X} = 4.46$) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.45$) ทักษะบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$) และการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นองค์กรประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์เขต 3 เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์เขต 3 ระดับยุทธศาสตร์ องค์กรประกอบการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม								ความต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเพื่อการพัฒนา นวัตกรรม	3.27	0.66	ปานกลาง	4.48	0.55	มาก	0.373	3

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์และ เป้าหมายร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
อย่างชัดเจน								
2. สถานศึกษาให้ บุคลากรทุกคนมีส่วน ร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กล ยุทธ์ และเป้าหมาย ด้านนวัตกรรม	3.57	0.78	มาก	4.55	0.50	มาก ที่สุด	0.276	4
3. สถานศึกษากำหนด แผนการดำเนินงาน และกิจกรรม ด้านการ พัฒนานวัตกรรมที่ ชัดเจน	3.16	0.60	ปาน กลาง	4.48	0.50	มาก	0.417	1
4. สถานศึกษากำหนด กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นให้ ความสำคัญและเกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ สถานศึกษา	3.25	0.57	ปาน กลาง	4.54	0.50	มาก ที่สุด	0.397	2
รวม	3.31	0.65	ปาน กลาง	4.51	0.51	มาก ที่สุด		

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และ

เป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ด้านนวัตกรรมซึ่งได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 3.57$) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเพื่อการพัฒนา นวัตกรรมอย่างชัดเจน ($\bar{X}= 3.27$) สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ($\bar{X}=3.25$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดแผนการดำเนินงาน และกิจกรรม ด้านการพัฒนา นวัตกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X}= 3.16$)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.51$) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ด้านนวัตกรรม ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.55$) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรมโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ($\bar{X}= 4.54$) และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเพื่อการพัฒนา นวัตกรรม อย่างชัดเจน ($\bar{X}= 4.48$) และ สถานศึกษากำหนดแผนการดำเนินงานและกิจกรรม ด้านพัฒนา นวัตกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X}= 4.48$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ร่วม เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษากำหนดแผนการดำเนินงานและกิจกรรม ด้านพัฒนา นวัตกรรมที่ชัดเจน

ลำดับที่ 2 สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและเกิด ประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

ลำดับที่ 3 สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเพื่อพัฒนา นวัตกรรมอย่างชัดเจน

ลำดับที่ 4 สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ด้านนวัตกรรม

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

องค์กรประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรม	3.30	0.60	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด	0.397	2
2. สถานศึกษาให้การวิเคราะห์ จัดทำ และปรับปรุงแก้ไขแผนโครงการนวัตกรรม	3.23	0.66	ปานกลาง	4.54	0.53	มากที่สุด	0.404	1
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.71	0.74	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด	0.286	3
รวม	3.41	0.67	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด		

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.71) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรม (\bar{X} = 3.30) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จัดทำ และปรับปรุงแก้ไขแผนโครงการนวัตกรรมได้ (\bar{X} = 3.23)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.64) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม (\bar{X} = 4.77) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรม (\bar{X} = 4.61) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จัดทำ และปรับปรุงแก้ไขแผนโครงการนวัตกรรม (\bar{X} = 4.54)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จัดทำ และปรับปรุงแก้ไขแผนโครงการนวัตกรรม

ลำดับที่ 2 สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของนวัตกรรม

ลำดับที่ 3 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ

ต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่ง

นวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

องค์กรประกอบการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม

องค์กรประกอบการ ติดตามและประเมินผล นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. สถานศึกษามี กระบวนการติดตาม และประเมินผลตาม รอบระยะเวลาที่ กำหนด	3.20	0.62	ปาน กลาง	4.50	0.53	มาก	0.407	4
2. สถานศึกษามีการ ประเมินผลความสำเร็จ ตามเป้าหมาย นวัตกรรมอย่างชัดเจน ครบถ้วน	3.04	0.68	ปาน กลาง	4.42	0.54	มาก	0.452	2
3. สถานศึกษาให้ บุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ กระบวนการ ประเมินผลนวัตกรรม	3.11	0.67	ปาน กลาง	4.41	0.56	มาก	0.415	3
4. สถานศึกษานำผล การพัฒนานวัตกรรม เผยแพร่สู่สถานศึกษา อื่น ๆ	2.98	0.70	ปาน กลาง	4.35	0.57	มาก	0.459	1
รวม	3.08	0.67	ปาน กลาง	4.42	0.55	มาก		

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการติดตามและ ประเมินผลนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษามีกระบวนการติดตามและประเมินผลตามรอบ ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.30) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลนวัตกรรม (\bar{X} = 3.11) สถานศึกษามีการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจน ครบถ้วน (\bar{X} = 3.04) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานศึกษานำผลการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่สู่สถานศึกษาอื่น ๆ (\bar{X} = 2.98)

สภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ที่สุดดังนี้ สถานศึกษามีกระบวนการติดตามและประเมินผลตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (\bar{X} = 4.50) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจน ครบถ้วน (\bar{X} = 4.42) สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ กระบวนการประเมินผลนวัตกรรม (\bar{X} = 4.41) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษานำผลการ พัฒนานวัตกรรมเผยแพร่สู่สถานศึกษาอื่น ๆ (\bar{X} = 4.35)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบการติดตามและประเมินผล นวัตกรรม เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษานำผลการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่สู่สถานศึกษาอื่น ๆ

ลำดับที่ 2 สถานศึกษามีการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจน ครบถ้วน

ลำดับที่ 3 สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ กระบวนการประเมินผลนวัตกรรม

ลำดับที่ 4 สถานศึกษามีกระบวนการติดตามและประเมินผลตามรอบระยะเวลาที่ กำหนด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสื่อสาร

องค์กรประกอบการ สื่อสาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. สถานศึกษามีระบบ การติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ ชัดเจน	3.31	0.62	ปาน กลาง	4.52	0.50	มาก ที่สุด	0.365	2
2. สถานศึกษามี รูปแบบและช่อง ทางการสื่อสารที่ หลากหลาย โดยนำ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้	3.29	0.68	ปาน กลาง	4.49	0.50	มาก	0.365	2
3. สถานศึกษาส่งเสริม ให้บุคลากร แลกเปลี่ยนความคิด ซึ่งกันและกัน	3.68	0.67	มาก	4.69	0.49	มาก ที่สุด	0.273	3
4. สถานศึกษาส่งเสริม การสื่อสารภายนอก สถานศึกษาเพื่อให้ บุคลากรแลกเปลี่ยน ความคิดกับองค์กรอื่น ๆ	3.23	0.70	ปาน กลาง	4.48	0.57	มาก	0.384	1
รวม	3.38	0.63	ปาน กลาง	4.54	0.52	มาก ที่สุด		

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.38) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 3.68) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน (\bar{X} = 3.31) สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ (\bar{X} = 3.29) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับองค์กรอื่น ๆ (\bar{X} = 3.23)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.69) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ (\bar{X} = 4.49) สถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับองค์กรอื่น ๆ (\bar{X} = 4.48) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน (\bar{X} = 4.52)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบการสื่อสาร เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับองค์กรอื่น ๆ

ลำดับที่ 2 สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ และ สถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพชัดเจน

ลำดับที่ 3 สถานศึกษาส่งเสริมให้นักบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล

องค์ประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ตีจัดหมวดหมู่ชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ	3.06	0.61	ปานกลาง	4.43	0.55	มาก	0.446	1
2. สถานศึกษาจัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่หลากหลายบุคลากรสามารถเข้าถึงได้ สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง	3.21	0.62	ปานกลาง	4.49	0.55	มาก	0.398	3
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม	3.16	0.61	ปานกลาง	4.47	0.55	มาก	0.415	2
รวม	3.14	0.62	ปานกลาง	4.46	0.55	มาก		

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาจัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง ($\bar{X} = 3.21$) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการ ($\bar{X} = 3.16$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ดี จัดหมวดหมู่ชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.06$)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาจัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง ($\bar{X} = 4.46$) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการ ($\bar{X} = 4.44$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ดี จัดหมวดหมู่ชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ดี จัดหมวดหมู่ชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

ลำดับที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการ

ลำดับที่ 3 สถานศึกษาจัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ

ต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่ง

นวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

องค์กรประกอบความคิดสร้างสรรค์

องค์กรประกอบความคิด สร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. สถานศึกษามี บุคลากรที่มีความคิด สร้างสรรค์ และพัฒนา นวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่อง	3.09	0.69	ปาน กลาง	4.43	0.55	มาก	0.435	1
2. สถานศึกษามี บุคลากรที่สามารถนำ แนวคิดแบบเดิมมา พัฒนาต่อยอดให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มี คุณค่า	3.11	0.66	ปาน กลาง	4.39	0.66	มาก	0.411	3
3. สถานศึกษากระตุ้น บุคลากรให้มีความคิด สร้างสรรค์โดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันสมัย	3.23	0.62	ปาน กลาง	4.49	0.58	มาก	0.391	4
4. สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ บุคลากรมีความกล้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ ๆ โดย	3.16	0.66	ปาน กลาง	4.49	0.58	มาก	0.418	2

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบความคิด สร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
อาศัยการบูรณาการ เชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม								
รวม	3.15	0.66	ปาน กลาง	4.45	0.59	มาก		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.15) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันสมัย (\bar{X} = 3.23) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิม (\bar{X} = 3.16) สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมา พัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า (\bar{X} = 3.11) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 3.09)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.45) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษา กระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันสมัย และสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม (\bar{X} = 4.49) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.43) และ

สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า (\bar{X} = 4.43)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบความคิดสร้างสรรค์ เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ลำดับที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

ลำดับที่ 3 สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า

ลำดับที่ 4 สถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันสมัย

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบโครงสร้างองค์กร

องค์ประกอบโครงสร้าง องค์กร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. สถานศึกษากำหนด โครงสร้างที่มีความ ยืดหยุ่น รองรับ ปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมและการ เปลี่ยนแปลง	3.23	0.59	ปาน กลาง	4.47	0.58	มาก	0.383	3

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบโครงสร้าง องค์กร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
2. สถานศึกษามี โครงสร้างการทำงานแบบ ทีม เน้นการระดม ความคิดเพื่อนำไปสู่การ พัฒนานวัตกรรม	3.22	0.62	ปาน กลาง	4.52	0.58	มาก ที่สุด	0.401	2
3. สถานศึกษากำหนด บทบาทหน้าที่ที่บุคลากร แต่ละคนรับผิดชอบไว้ อย่างชัดเจน	3.60	0.78	มาก	4.63	0.51	มาก ที่สุด	0.285	4
4. สถานศึกษากระจาย อำนาจการตัดสินใจ โดย เน้นการมีส่วนร่วมของ บุคลากร	3.22	0.61	ปาน กลาง	4.52	0.56	มาก ที่สุด	0.402	1
รวม	3.32	0.65	ปาน กลาง	4.53	0.56	มาก ที่สุด		

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบโครงสร้างองค์กร โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.32$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด
ดังนี้ สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}= 3.60$)
อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษากำหนดโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น รองรับการปรับตัวให้เข้ากับ
สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}= 3.23$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีโครงสร้าง
การทำงานแบบทีม เน้นการระดมความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X}= 3.22$) และ
สถานศึกษากระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X}= 3.22$)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.53) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน (\bar{X} = 4.63) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษากระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร (\bar{X} = 4.52) สถานศึกษามีโครงสร้างการทำงานแบบทีม เน้นการระดมความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม (\bar{X} = 4.52) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษากำหนดโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น รองรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.47)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบโครงสร้างองค์กร เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษากระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ลำดับที่ 2 สถานศึกษามีโครงสร้างการทำงานแบบทีม เน้นการระดมความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

ลำดับที่ 3 สถานศึกษากำหนดโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น รองรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่ 4 สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบทักษะบุคลากร

องค์กรประกอบทักษะบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนานวัตกรรม	2.90	0.73	ปานกลาง	4.33	0.67	มาก	0.492	1
2. สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.06	0.63	ปานกลาง	4.39	0.69	มาก	0.435	2
3. สถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.26	0.62	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด	0.410	3
รวม	3.08	0.66	ปานกลาง	4.44	0.63	มาก		

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบทักษะบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.08$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ดังนี้ สถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 3.26) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 3.06) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนานวัตกรรม (\bar{X} = 2.90)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบทักษะบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.60) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.39) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนานวัตกรรม (\bar{X} = 4.33)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบทักษะบุคลากร เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนานวัตกรรม

ลำดับที่ 2 สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ลำดับที่ 3 สถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสร้างบรรยากาศ

องค์กรประกอบการสร้าง บรรยากาศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1. สถานศึกษาจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรมและการ ปฏิบัติงาน	3.28	0.62	ปาน กลาง	4.49	0.58	มาก ที่สุด	0.367	3
2. สถานศึกษาตอบสนอง ต่อความต้องการของ บุคลากรในการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.21	0.62	ปาน กลาง	4.53	0.56	มาก ที่สุด	0.410	1
3. สถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดง ความสามารถและ ศักยภาพของตนเองอยู่ เสมอ	3.55	0.74	มาก	4.56	0.55	มาก ที่สุด	0.283	4
4. สถานศึกษาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	3.33	0.59	ปาน กลาง	4.60	0.56	มาก ที่สุด	0.384	2
รวม	3.25	0.65	ปาน กลาง	4.50	0.55	มาก ที่สุด		

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสร้างบรรยากาศ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.25$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X}= 3.55$) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}= 3.33$) สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 3.28$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 3.21$)

สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสร้างบรรยากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.50$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.60$) อันดับรองลงมาคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X}= 4.56$) สถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.53$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.49$)

ลำดับความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 องค์กรประกอบการสร้างบรรยากาศ เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 2 สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับที่ 3 สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 4 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

จากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 มาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งในการศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้สถานศึกษาละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรมจำนวน 1 คน จำนวน 3 โรงเรียน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการบริหารจัดการและนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านโชคนาสาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (โรงเรียนต้นแบบ (Node) การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบด้วยนวัตกรรม PBL และ PLC)
2. โรงเรียนอนุบาลปราสาทศึกษาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลงานได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา)
3. โรงเรียนบ้านตะเคียนราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมโครงการวิจัยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา)

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแกนนำในสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) มีดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

“...ในสังคมปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและ นวัตกรรมจัดการการเรียนการสอนยุคใหม่ โดยมีการปรับปรุง หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทั้งทางด้าน กระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ การหาวิธีการใหม่ ๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการปรับตัว พัฒนานักเรียนในมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี การปรับตัวเข้ากับสังคมได้...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิม เกิดสิ่งใหม่ที่ แตกต่างและดีขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางขององค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีเป้าหมายเดียวกัน มีนวัตกรรมที่ สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม การ บริหารจัดการใหม่ ๆ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร ทำให้องค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้เรียน ได้รับการยอมรับจากองค์กร ชุมชนและ สังคม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมการบริหารจัดการใหม่ ๆ สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมขององค์กร ทำให้องค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้เรียน ได้รับการยอมรับจากองค์กร ชุมชนและ สังคม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์หลักการและเหตุผลในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวโดยการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนาระบบการศึกษาคือ องค์กรความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

2. จุดมุ่งหมาย

“...สถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นมี แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่ รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีประสิทธิภาพมากขึ้นประหยัดเวลา และเพิ่มความ สะดวกสบายในการดำเนินงานเกิดความ แตกต่าง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาบุคลากรด้าน การจัดการสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารองค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์พัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมที่ ปฏิบัติได้เจ็ดนำนวัตกรรมพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กร ด้วยระบบบริหารจัดการ และ

นวัตกรรมแบบการกระจาย อำนาจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความสามารถในการ สร้างหรือนำ นวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารองค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์พัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมที่ ปฏิบัติได้จัดนำนวัตกรรมพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กร ด้วยระบบบริหารจัดการ และ นวัตกรรมแบบการกระจาย อำนาจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความสามารถในการ สร้างหรือนำ นวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...เกิดค่านิยมและวัฒนธรรม ผู้บริหาร องค์กรใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และ อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งแสวงหา สิ่งใหม่ ๆ รักการเรียนรู้ มี ส่วนร่วมในการจัดการวางแผน การตัดสินใจในการ ดำเนินงาน มี วัฒนธรรมมีส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ยอมรับฟังความ คิดเห็น ของผู้อื่น ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาสถานศึกษา ให้เกิดนวัตกรรมการบริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุก ภาค ส่วนมีส่วนร่วมกับการพัฒนาสถานศึกษา ...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์จุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน เพื่อให้เกิดการ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาองค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นมี แนวคิด วิธีการ ใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่ รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารองค์กรมีการพัฒนา

วิสัยทัศน์พัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้เจ็ดนำนวัตกรรมพัฒนาการดำเนินงาน และขับเคลื่อนองค์กร ด้วยระบบบริหารจัดการ และนวัตกรรมแบบการกระจาย อำนาจ

3. แนวทางการดำเนินงาน

ระดับยุทธศาสตร์

3.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

“...การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องเข้าใจถึงบริบทรอบข้าง สภาพแวดล้อมทั่วไปของพื้นที่ เข้าถึงปัญหาสาเหตุ เพื่อคาดการณ์และวางแผนในการบริหารงาน มีการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ปรับปรุงนวัตกรรมให้ทันสมัย อยู่เสมอ...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหาร ครู และบุคลากรต้องมีการกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีแนวทางการปฏิบัติ และควรมีการสื่อสารให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันในวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนา นวัตกรรมมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ระดมความคิดเห็น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการ

กำหนดวิสัยร่วมกัน แปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการเพื่อสร้างองค์การ แห่งนวัตกรรม วิเคราะห์สภาพโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่จะนำไปสู่องค์การแห่งนวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการเพื่อสร้างองค์การ แห่งนวัตกรรม วิเคราะห์สภาพโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่จะนำไปสู่องค์การแห่งนวัตกรรม ปรับปรุงนวัตกรรมให้ทันสมัย อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนานวัตกรรมมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม

3.2 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

“...สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง มากที่สุด...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สนับสนุนให้เกิดการสนทนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรอย่างชัดเจน สามารถประสานงานเพื่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มีการให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน สร้างความเข้าใจที่ตรงกันในทางปฏิบัติงานรวมทั้งทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพที่ในการแก้ปัญหา...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...กำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรม มีการสร้างทีมงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ปัญหาร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมาย ด้านนวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง มากที่สุดส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรแสดงความคิดใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมาย ด้านนวัตกรรม

3.3 องค์ประกอบการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม

“...สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลนวัตกรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน มีการให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน มีการติดตามและประเมินผล สร้างความเข้าใจที่ตรงกันในทางปฏิบัติงานรวมทั้งทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพที่ในการ แก้ปัญหา...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีรูปแบบการประเมินของเพื่อนครูและการประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินอาจมี ลักษณะที่หลากหลาย เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การพูดคุยสนทนาเป็นรายบุคคล หรือเป็นทีมงาน และ สะท้อนปัญหาข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้ดำเนินการได้ดีขึ้น เน้น การประเมินแบบ เป็นที่ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดใจ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการประเมินผลความสำเร็จตาม เป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการประเมิน เพื่อให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยให้ เกิดการประเมินผลโดยการมีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องจากผลการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลนวัตกรรม มีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลา และการประเมินผลตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน และมีรูปแบบแนวทาง เพื่อ พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องจากผลการติดตามและประเมินผล

ระดับปฏิบัติการ

3.4 องค์ประกอบการสื่อสาร

“...จัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลายสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามอบหมายให้ บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีการมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันได้อย่างกว้างขวาง ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่าง ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างสายงานโดยไม่มีข้อจำกัด...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนนวัตกรรมกับสถานศึกษาอื่น ๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสงสัยใคร่รู้ ค้นหาข้อมูล กล้าทดลอง และหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมสร้างสรรค์ความคิดและพัฒนา นวัตกรรมเชื่อมโยงกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง การให้โอกาสในการแสดงความคิดหรือสนับสนุนการค้นคว้าอย่างเต็มที่...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบการสื่อสาร ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาจัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลาย มอบหมายให้ บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย (Network) มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในโรงเรียน เครือข่ายระหว่าง โรงเรียน เครือข่ายชุมชน เครือข่ายกับ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

3.5 องค์ประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล

“...ให้สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูล และจัดเก็บความรู้ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากบางครั้งเราต้องการอยากรู้ในเรื่องที่คณะครูการรู้แต่กลับหาข้อมูลเหล่านั้นไม่เจอ ซึ่งอยากให้มีรวบรวมข้อมูลความรู้ภายในสถานศึกษามาจัดจำแนกเป็นหมวดหมู่จัดทำดัชนี ข้อมูลความรู้ตาม สาขาวิชาจัดเก็บในรูปแบบเอกสารและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มีระบบการสืบค้นข้อมูล การแก้ไขเพิ่มเติม ข้อมูล เชิญผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินการแหล่งข้อมูลความรู้ของสถานศึกษา สรุปและรายงานผล พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลความรู้ของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และ ข่าวสารข้อมูลข่าวสารโดยพิจารณาลักษณะของข้อมูลในระดับสถานศึกษา ระดับชั้นเรียน และ ข้อมูลอื่น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดเก็บข้อมูลสถานศึกษา ให้จัดเป็นฐานข้อมูลกลางเพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้ ที่สำคัญคือ ความถูกต้องของข้อมูลควรที่จะมีการตรวจสอบข้อมูลอยู่เสมอ ทุกคนควรมีช่องทางสื่อสาร ของตนเอง หรือที่เรียกว่า บล็อก สถานศึกษาควรจัดเก็บข้อมูลไว้ในเว็บไซต์ ห้องสมุด หรือ จัดทำเป็น สื่อ วารสาร เพื่อเผยแพร่ความรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามอบหมายบุคลากรหรือทีมงานที่มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้ เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศมีหน้าที่จัดทำข้อมูลให้สามารถพร้อมที่จะใช้งานและสามารถใช้งานได้ อย่างมี คุณภาพ...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความรู้และสามารถ สืบค้นข้อมูล สารสนเทศที่ทางสถานศึกษาจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเองโดยมีการจัดทำห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ไว้ ให้บริการและให้ผู้ที่ป็นเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เป็นผู้แนะนำ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ให้สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลความรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น ระเบียบ การวัดผล ระเบียบการเงิน รวมถึงระบบสารสนเทศ ภายในสถานศึกษาต้องมีห้องแล็บ ปฏิบัติการ กลางเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมความรู้...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบการจัดการความรู้และข้อมูล ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และข้อมูลโดยพิจารณา ลักษณะของข้อมูลในระดับสถานศึกษา ระดับชั้นเรียน และ ข้อมูลอื่น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและ แนวทางในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน มีกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้สำคัญ ด้วยการ จัดเก็บรวบรวมความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรมา พัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ให้ทันสมัยและมีคุณค่าเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ รวมไปถึงการมีเครื่องมือในการ จัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้

3.6 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

“...แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าทำ สามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น อย่าง ต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสในการตัดสินใจหรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ให้อิสระในการคิดหรือการตัดสินใจในการทำงาน เพราะจะได้เป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วต่อยอดพัฒนาความคิดสร้างสรรค์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องเปิดโอกาสในการตัดสินใจ เสริมสร้างด้วยการให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้ คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ คิดได้กว้างไกล ไร้กรอบ และไร้ขอบเขต เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือแนวทางใหม่ ๆ...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างแนวความคิดใหม่หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ ต้องคอยกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ตัวเอง ได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันสมัย ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ระดับสนับสนุน

3.7 องค์ประกอบโครงสร้างองค์กร

“...สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงานตามภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงานตามภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่ายงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่ายงาน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษากำหนดโครงสร้างขององค์การ กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่ายหน้าที่ ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษากำหนดโครงสร้างขององค์การ กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่ายหน้าที่ ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษากำหนดโครงสร้างขององค์การ กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่ายหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงาน ตามภาระงานตามโครงสร้างการ บริหารงานของโรงเรียน

3.8 องค์ประกอบทักษะบุคลากร

“...สถานศึกษามีบุคลากรที่มี มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ กระตือรือร้น ชอบเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาสู่การพัฒนา นวัตกรรม และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม โดยสถานศึกษามีแนวทางพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาสรรหา และคัดเลือก บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้อง กับการพัฒนา นวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ ได้เรียนรู้วิธีการกระบวนการ ทางด้านนวัตกรรม ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนา นวัตกรรมได้...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างส่วนงาน บุคลากรรับผิดชอบต่อการพัฒนานวัตกรรม ในภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งการวิจัยและพัฒนาโครงการนวัตกรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดให้บุคลากรได้ไปศึกษา และดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์ด้าน นวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบทักษะบุคลากร ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ ได้เรียนรู้วิธีการกระบวนการ ทางด้านนวัตกรรม กำหนดโครงสร้างส่วนงาน บุคลากรรับผิดชอบต่อการพัฒนานวัตกรรมในภาพรวม ของสถานศึกษา ทั้งการวิจัยและพัฒนาโครงการนวัตกรรมโดยตรง ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความรู้และทักษะของบุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมได้ และแนวทางการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างการเรียนรู้ใน ความรู้ ทักษะที่แตกต่าง และหลากหลายให้กับบุคลากร

3.9 องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศ

“...สถานศึกษาวางแผนร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีสภาพ บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาปรับปรุงบรรยากาศสภาพแวดล้อมบริเวณรอบ โรงเรียนให้อยู่ในสภาพ ที่เหมาะสมกับการคิดแบบสร้างสรรค์ โดยปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ดูเป็น ลักษณะสถานศึกษาที่ ทันสมัยดูไม่ล้าหลัง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา อำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาสภาพบรรยากาศในห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เป็นห้องเรียนที่สนับสนุนกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาจัดห้องประชุม สำนักงาน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เป็นสำนักงานที่มี พื้นที่ให้ครูได้มานั่งพูดคุยแลกเปลี่ยนปรึกษารื้อกัน มีสภาพที่สะอาด สวยงาม ทันสมัย และปลอดภัย กระตุ้นให้บุคลากรเกิดบรรยากาศ แห่งการแลกเปลี่ยน ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการในสถานศึกษา...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้คณะครูร่วมปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม มีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อร่วมกันปรับปรุง พัฒนาต่อยอดนวัตกรรม มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษามีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการให้เกิดความคิด สร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม มีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา และวางแผนร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 เงื่อนไขความสำเร็จ

“...คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมที่รองรับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนา สถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมที่รองรับ การดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข ...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 ธันวาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC โดยให้ครูได้ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระดมสมองเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน นิเทศ ติดตามกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ทำให้เกิด นวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดและองค์ความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก...”

(ครูผู้รับผิดชอบงานนวัตกรรม โรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 มกราคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์การสัมภาษณ์เงื่อนไขความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข รวมไปถึงการสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดและองค์ความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก ให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ผลจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เกี่ยวกับหลักการและแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มาจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ประกอบด้วย

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 สอดคล้องกับหลักของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) มีองค์ประกอบหลักในการปฏิบัติ 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ ระดับยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม 2. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ 4. การสื่อสาร 5. การจัดความรู้และข้อมูล 6. ความคิดสร้างสรรค์ และระดับสนับสนุน ได้แก่ 7. โครงสร้างองค์กร 8. ทักษะบุคลากร 9. การสร้างบรรยากาศ ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักการ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ และพลเมืองโลกหลายด้าน ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากร ธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีหลากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่กรอบยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาประเทศภายใต้วิสัยทัศน์ มั่นคง มั่งคั่ง พอเพียงและยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติการที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างและการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุค Thailand 4.0 จึงเป็นการจัดการศึกษายุคการศึกษา Thailand 4.0 ที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานหรือนวัตกรรมได้ กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องกระตุ้นการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศเน้นแสวงหาการเรียนรู้ได้เองอย่างท้าทาย

สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ต่อยอดความรู้เดิม คิดและประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับตนเอง สังคมตามสถานการณ์ และเพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมของประเทศและเพื่อให้การจัดการศึกษาก้าวไปสู่ยุคการศึกษา Thailand 4.0 (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564)

สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปรับตัวโดยการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงเร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนาระบบการศึกษาคือ องค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษามุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีคุณภาพ มีการนำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น จำนวนครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษาก็คือผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือเรียกว่า "ผู้นำเชิงนวัตกรรม" (Innovative Leader) โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า "ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม" (Innovative Thinking) เป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ปลูกฝังทักษะการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากในการบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" (Innovative Organization) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวก็คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ทั้งนี้ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรแห่ง

นวัตกรรมการ โดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) กล่าวถึงองค์กรแห่งนวัตกรรม 3 ระดับได้แก่ 1) ระดับยุทธศาสตร์ การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม 2) ระดับปฏิบัติการ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา และ3)ระดับสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี กิรติ ยศยิ่งยง (2552), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552), พยัต วุฒิรงค์ (2562), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564), Quinn (1991), Higgins (1995), Adair (1996), Christiansen (2000), Tidd, Bessant & Pavitt. (2001)

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแนวทางเพื่อให้สถานศึกษานำไปพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับสภาพความพร้อม บริบทสถานที่ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของสถานศึกษานั้น ๆ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม พัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา และสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนา

ทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

3.แนวทางดำเนินงาน

3.1 ระดับยุทธศาสตร์ คือ การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

- 1) สถานศึกษาดังคณะกรรมการเพื่อให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน
- 3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนานวัตกรรมมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน
- 4) สถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมอย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 5) สถานศึกษาปรับปรุงวิสัยทัศน์นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.1.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

- 1) สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด

2) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมาย
ด้านนวัตกรรม

3.1.3 การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม

1) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม
เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลนวัตกรรม

2) สถานศึกษามีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการ
ประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน

3) สถานศึกษามีรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้าน
นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องจากผลการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล

3.2 ระดับปฏิบัติการ คือ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนา
นวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดย
กระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.2.1 การสื่อสาร

1) สถานศึกษาจัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลายสามารถเข้าถึงได้อย่าง
สะดวก

2) สถานศึกษามอบหมายให้ บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกัน ในระดับ
ต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย (Network) มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว
และ ถูกต้อง

3) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่าย
แลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในโรงเรียน เครือข่ายระหว่าง โรงเรียน เครือข่ายชุมชน เครือข่ายกับ
หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

3.2.2 การจัดการความรู้และข้อมูล

1) สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการ
ความรู้ และข้อมูลโดยพิจารณาลักษณะของข้อมูลในระดับสถานศึกษา ระดับชั้นเรียน และ ข้อมูลอื่น
ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน

2) สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้สำคัญ ด้วยการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ให้ทันสมัยและมีคุณค่าเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

3) สถานศึกษามีเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้

3.2.3 ความคิดสร้างสรรค์

1) สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2) สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย

4) สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.3 ระดับสนับสนุน คือ การสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.3.1 โครงสร้างองค์กร

1) สถานศึกษากำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดบุคลากร กำหนดขอบข่ายหน้าที่ ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน

2) สถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน

3) สถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงาน ตามภาระงานตามโครงสร้างการ บริหารงานของโรงเรียน

3.3.2 ทักษะบุคลากร

- 1) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ได้เรียนรู้วิธีการกระบวนการทางด้านนวัตกรรม
- 2) สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างส่วนงาน บุคลากรรับผิดชอบต่อการพัฒนานวัตกรรมในภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งการวิจัยและพัฒนาโครงการนวัตกรรมโดยตรง
- 3) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมได้
- 4) สถานศึกษามีแนวทางการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างการเรียนรู้ในความรู้ ทักษะที่แตกต่าง และหลากหลายให้กับบุคลากร

3.3.3 การสร้างบรรยากาศ

- 1) สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการให้เกิดความคิด สร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
- 2) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม
- 3) สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา
- 4) สถานศึกษาวางแผนร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขความสำเร็จ

4.1 ศักยภาพของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
- 2) คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

3) คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

4.2 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

1) สถานศึกษามีเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ชัดเจน

2) สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

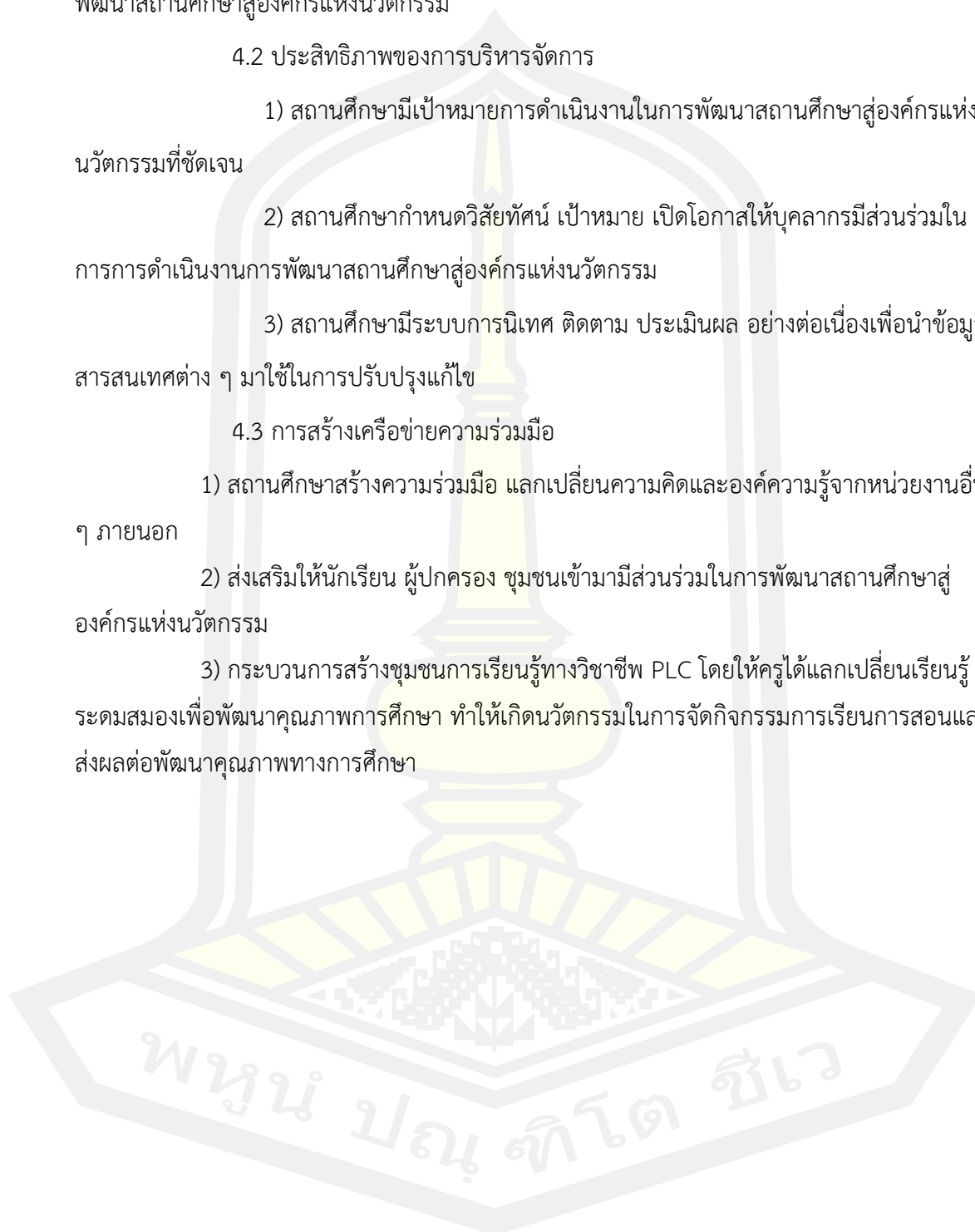
3) สถานศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

4.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

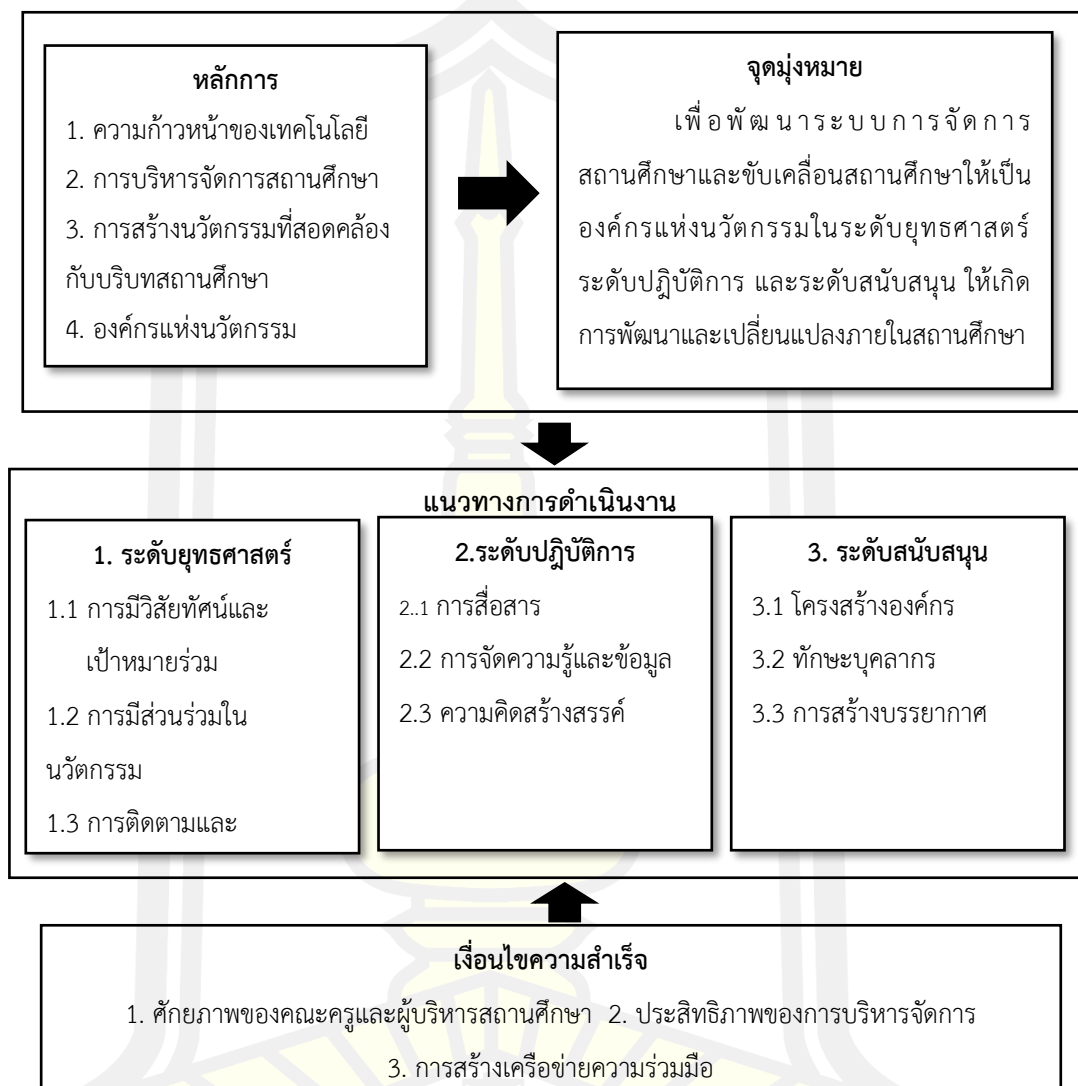
1) สถานศึกษาสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดและองค์ความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก

2) ส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

3) กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC โดยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้เกิดนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผลต่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา



แนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3



ภาพประกอบ 4 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ที่เหมาะสมในการที่จะนำ

ใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางมีจำนวน 5 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	หลักการ	4.61	0.49	มากที่สุด	4.69	0.49	มากที่สุด
2	จุดมุ่งหมาย	4.77	0.42	มากที่สุด	4.63	0.56	มากที่สุด
3	แนวทางดำเนินงาน	4.52	0.50	มากที่สุด	4.56	0.55	มากที่สุด
3.1 ระดับยุทธศาสตร์							
	1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม	4.59	0.52	มากที่สุด	4.54	0.60	มากที่สุด
	2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.40	0.67	มาก	4.55	0.70	มากที่สุด
	3) การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม	4.67	0.47	มากที่สุด	4.52	0.74	มากที่สุด
3.2 ระดับปฏิบัติการ							
	1) การสื่อสาร	4.45	0.56	มาก	4.63	0.63	มากที่สุด
	2) การจัดความรู้และข้อมูล	4.59	0.54	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
	3) ความคิดสร้างสรรค์	4.71	0.53	มากที่สุด	4.72	0.60	มากที่สุด
3.3 ระดับสนับสนุน							
	1) โครงสร้างองค์กร	4.74	0.51	มากที่สุด	4.51	0.49	มากที่สุด
	2) ทักษะบุคลากร	4.59	0.56	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด
	3) การสร้างบรรยากาศ	4.47	0.54	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด
4	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.48	0.61	มาก	4.52	0.56	มากที่สุด
รวม		4.58	0.53	มากที่สุด	4.59	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) และมีความเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.59)

ซึ่งพิจารณาการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ของแนวทางการดำเนินงานองค์ประกอบแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กร นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.43	0.63	มาก
2. สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของ ชุมชน	4.62	0.51	มาก ที่สุด	4.29	0.49	มาก
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนา นวัตกรรมมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน	4.58	0.48	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
4. สถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมอย่างทั่วถึง ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.61	0.61	มาก ที่สุด	4.56	0.90	มาก ที่สุด
5. สถานศึกษาปรับปรุงวิสัยทัศน์นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.57	0.48	มาก ที่สุด	4.71	0.51	มาก ที่สุด
รวม	4.59	0.52	มาก ที่สุด	4.54	0.60	มาก ที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.59) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน (\bar{X} = 4.62) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน (\bar{X} = 4.29)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนานวัตกรรมมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน (\bar{X} = 4.71) และ สถานศึกษาปรับปรุงวิสัยทัศน์นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมให้ทันสมัยอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.71) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน (\bar{X} = 4.29)



ตาราง 16 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา
ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการ กระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระ ในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง มากที่สุด	4.42	0.89	มากที่สุด	4.50	0.84	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร รับรู้และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน เป้าหมายด้านนวัตกรรม	4.37	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.40	0.67	มาก	4.55	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม มีความเหมาะสมของแนว
ทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาสร้าง
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระในการคิดและ
ตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด (\bar{X} = 4.42) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร
รับรู้และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายด้านนวัตกรรม (\bar{X} = 4.37)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการมีส่วนร่วมใน

นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร
 รับรู้และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายด้านนวัตกรรม (\bar{X} = 4.60) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
 สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระใน
 การคิดและตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด (\bar{X} = 4.50)

ตาราง 17 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา
 ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กร นวัตกรรม การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการ ติดตามและประเมินผลนวัตกรรม เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการ ประเมินผลนวัตกรรม	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
2. สถานศึกษามีกลไกการติดตาม ความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการ ประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมาย นวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน	4.43	0.53	มาก	4.57	0.79	มาก ที่สุด
3. สถานศึกษามีรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องจากผลการติดตามความก้าวหน้าและ ประเมินผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิด ใจ	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.40	0.89	มาก
รวม	4.67	0.47	มาก ที่สุด	4.51	0.74	มาก ที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่ง
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จาก

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม มีความเหมาะสมของ
 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ
 สถานศึกษามีรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องจากผลการ
 ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดใจ (\bar{X} = 4.86) ส่วนค่าเฉลี่ย
 น้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการประเมินผล
 ความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน (\bar{X} = 4.43)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการติดตามและ
 ประเมินผลนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาแต่งตั้ง
 คณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
 กระบวนการประเมินผลนวัตกรรม (\bar{X} = 4.57) และสถานศึกษามีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตาม
 รอบระยะเวลาและการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน (\bar{X} =
 4.57) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้าน
 นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องจากผลการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง
 เปิดใจ (\bar{X} = 4.40)



ตาราง 18 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา
ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม การสื่อสาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาจัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลายสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก	4.51	0.44	มากที่สุด	4.44	0.73	มาก
2. สถานศึกษามอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย (Network) มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง	4.37	0.50	มาก	4.78	0.68	มากที่สุด
3. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ภายในโรงเรียน เครือข่ายระหว่างโรงเรียน เครือข่ายชุมชน เครือข่ายกับ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชน	4.47	0.73	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด
รวม	4.45	0.56	มาก	4.63	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านการสื่อสาร มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.45) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลายสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก (\bar{X} = 4.51) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษา

มอบหมายให้ บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย (Network) มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง (\bar{X} = 4.37)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด \bar{X} = 4.63) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามอบหมายให้ บุคลากรในโรงเรียน รับผิดชอบร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย (Network) มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง (\bar{X} = 4.78) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาจัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลายสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก (\bar{X} = 4.44)

ตาราง 19 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านการจัดความรู้และข้อมูล

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และข้อมูลโดยพิจารณาลักษณะของข้อมูลในระดับสถานศึกษา ระดับชั้นเรียน และข้อมูลอื่น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน	4.57	0.57	มากที่สุด	4.43	0.68	มาก
2. สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้สำคัญ ด้วยการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา ทักชะ และ	4.67	0.57	มากที่สุด	4.56	0.52	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประสบการณ์ของบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุงองค์ความรู้ให้ทันสมัยและมี คุณค่าเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ						
3. สถานศึกษามีเครื่องมือในการ จัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็น ระบบ และมีเครื่องมือสนับสนุนการ บริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้	4.52	0.48	มากที่สุด	4.74	0.42	มากที่สุด
รวม	4.59	0.54	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านการจัดความรู้และข้อมูล มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.59) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้สำคัญ ด้วยการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ให้ทันสมัยและมีคุณค่าเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.67) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ (\bar{X} = 4.52)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการจัดความรู้และข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และ

ความรู้ (\bar{X} = 4.74) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และข้อมูลโดยพิจารณาลักษณะของข้อมูลในระดับสถานศึกษา ระดับชั้น เรียน และ ข้อมูลอื่น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน (\bar{X} = 4.43)

ตาราง 20 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาส่งเสริม และ สนับสนุนบุคลากรที่สามารถนำ แนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้ เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.67	0.45	มากที่สุด	4.78	0.63	มากที่สุด
2. สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.62	0.54	มากที่สุด	4.87	0.49	มากที่สุด
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย	4.65	0.58	มากที่สุด	4.37	0.59	มาก
4. สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อ	4.89	0.54	มากที่สุด	4.85	0.67	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สถานศึกษา						
รวม	4.71	0.53	มากที่สุด	4.72	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.71) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (\bar{X} = 4.86) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม (\bar{X} = 4.62)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.72) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม (\bar{X} = 4.87) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย (\bar{X} = 4.37)

ตาราง 21 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา
ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านโครงสร้างองค์กร

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม โครงสร้างองค์กร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดโครงสร้างของ องค์กร กำหนดบุคลากร กำหนด ขอบข่ายหน้าที่ ในด้านต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพ การศึกษาให้ชัดเจน	4.75	0.53	มากที่สุด	4.58	0.63	มากที่สุด
2. สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็น ทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย	4.62	0.52	มากที่สุด	4.27	0.36	มาก
3. สถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงาน ร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงาน ตามภาระงานตาม โครงสร้างการ บริหารงานของ โรงเรียน	4.84	0.48	มากที่สุด	4.68	0.49	มากที่สุด
รวม	4.74	0.51	มากที่สุด	4.51	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านโครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.74) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษา จัดตั้งคณะทำงานร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงาน ตามภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (\bar{X} = 4.84) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุมภารกิจการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย (\bar{X} = 4.62)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบโครงสร้างองค์กร อยู่ใน ระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานร่วมกันทำงาน ตามโครงการต่าง ๆ โดยยึดงาน ตามภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (\bar{X} = 4.68) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ครอบคลุม ภารกิจการบริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย (\bar{X} = 4.27)

ตาราง 22 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบด้านทักษะบุคลากร

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม ทักษะบุคลากร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนา ตนเองอยู่เสมอ ได้เรียนรู้ วิธีการกระบวนการทางด้าน นวัตกรรม	4.62	0.51	มากที่สุด	4.89	0.67	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการกำหนด โครงสร้างส่วนงาน บุคลากร รับผิดชอบต่อการพัฒนานวัตกรรม ในภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งการ วิจัยและพัฒนาโครงการนวัตกรรม โดยตรง	4.67	0.59	มากที่สุด	4.45	0.42	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม ทักษะบุคลากร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้และทักษะของ บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อ สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนา นวัตกรรมได้	4.62	0.48	มากที่สุด	4.64	0.46	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีแนวทางการ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรใน ส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างการ เรียนรู้ในความรู้ ทักษะที่แตกต่าง และหลากหลายให้กับบุคลากร	4.45	0.67	มาก	4.50	0.57	มาก
รวม	4.59	0.56	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านทักษะบุคลากร มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.59) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างส่วนงาน บุคลากรรับผิดชอบต่อการพัฒนานวัตกรรมในภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งการวิจัยและพัฒนาโครงการนวัตกรรมโดยตรง (\bar{X} = 4.67) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีแนวทางการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างการเรียนรู้ในความรู้ ทักษะที่แตกต่าง และหลากหลายให้กับบุคลากร (\bar{X} = 4.45)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบทักษะบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ ได้เรียนรู้วิธีการกระบวนการทางด้านนวัตกรรม (\bar{X} =

4.89) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างส่วนงาน บุคลากรรับผิดชอบต่อการพัฒนานวัตกรรมในภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งการวิจัยและพัฒนาโครงการนวัตกรรมโดยตรง (\bar{X} = 4.45)

ตาราง 23 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศ

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรม	4.52	0.50	มากที่สุด	4.58	0.68	มากที่สุด
2. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุง พัฒนาเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของ นวัตกรรม	4.57	0.52	มากที่สุด	4.24	0.43	มาก
3. สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.32	0.48	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
4. สถานศึกษาวางแผนร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ	4.45	0.65	มาก	4.58	0.90	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความเป็น องค์กรนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สถานศึกษาให้มีสภาพบรรยากาศที่ เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สนับสนุน กระตุนการเรียนรู้ของผู้เรียน						
รวม	4.47	0.54	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน องค์กรประกอบด้านการสร้างบรรยากาศ มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม (\bar{X} = 4.57) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.32)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 องค์กรประกอบการสร้างบรรยากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55) โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.78) ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม (\bar{X} = 4.24)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

(\bar{X} = 4.64) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตามและประเมินผล นวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์และ เป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร ตามลำดับ

2. การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีแนวทางดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) แนวทางการดำเนินการ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับหลักองค์ประกอบของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (2563) และนักวิชาการท่านอื่น ๆ ประกอบด้วย 3 ระดับ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ ระดับยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3) การ ติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ 4) การสื่อสาร 5) การจัดความรู้และข้อมูล 6) ความคิดสร้างสรรค์ และระดับสนับสนุน ได้แก่ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทักษะบุคลากร 9) การ สร้างบรรยากาศ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติทั้งหมด 31 แนวทางดังนี้

ระดับยุทธศาสตร์

1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 5 แนวทาง

2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 2 แนวทาง

3) การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 3 แนวทาง

ระดับปฏิบัติการ

4) การสื่อสาร นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 3 แนวทาง

5) การจัดความรู้และข้อมูล นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 3 แนวทาง

6) ความคิดสร้างสรรค์ นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 4 แนวทาง

ระดับสนับสนุน

7) โครงสร้างองค์กร นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 3 แนวทาง

8) ทักษะบุคลากร นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 4 แนวทาง

9) การสร้างบรรยากาศ นำมาสรุปเป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติ

ได้ 4 แนวทาง

2.2 การประเมินผลแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.59)

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) อธิบายว่า องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนาระดับความสามารถนั้นให้สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต ตลอดทั้งแนวคิดของ Horth (2014) ได้สรุปไว้ว่า การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปสู่การบริหารแบบใหม่และคิด

หาวิธีการใหม่ในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูล หรือการคาดการณ์ ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้อง เรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศ องค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิง นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สอดคล้องกับผล วิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพ ปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายระดับชาติและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจาก สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น องค์กรนวัตกรรมจึงเป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาอีกแบบหนึ่งซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่ เป้าหมายที่มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จึงต้องมีการปรับตัวให้ตนเองมีการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรม จึงสภาพ ที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะบุคลากร การติดตาม และประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก แสงท้านิ่ง (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และ ข้อมูลข่าวสาร และ 11) การประเมินผลนวัตกรรมเมื่อตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดล องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ วชิร อ่อนอ้าย (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูวิชาการของโรงเรียนเอกชน ที่มีความดีเยี่ยม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย และรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.1 ระดับยุทธศาสตร์ สภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ในองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม และด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์กร คือ มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเป็นผู้ประกอบการ ความเพียรพยายาม ชอบความท้าทาย อยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสะท้อนความคิด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นผลงานและ มุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ มีความสนใจที่หลากหลาย มีแรงจูงใจ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีทักษะในการสื่อสาร กระตือรือร้นและชอบการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วยตัวเอง เป็นนักแก้ไขปัญหา เป็นผู้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์กร กล้าคิด กล้าเสี่ยง และไม่กลัวความผิดพลาดหรือล้มเหลว (วุฒิพงษ์ ภัคทีเหลา, 2554)

1.2 ระดับปฏิบัติการ สภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ในองค์ประกอบด้านการสื่อสาร การจัดความรู้และข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านการ

สื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดความรู้และข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้องค์กรจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน รวมทั้งต้องนำความรู้และข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น การจัดหมวดหมู่ความรู้และข้อมูลอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ความสำเร็จของการสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร ต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความสำคัญกับคนในองค์กร การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปในองค์กร มีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับทางรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของนวัตกรรม (พยัต วุฒิรงค์, 2562)

1.3 ระดับสนับสนุน สภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร และการสร้างบรรยากาศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร และการสร้างบรรยากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทักษะบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนใน ด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมมีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้าง นวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จจนกลายเป็นผู้มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อ การสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการ แข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน (องค์อร ประจันต์เขตต์, 2557)

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์เขต 3 ประกอบด้วย 3 ระดับ 9 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1)

การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 3) การติดตามและประเมินผล นวัตกรรม 4) การสื่อสาร 5) การจัดการความรู้และข้อมูล 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทักษะบุคลากร 9) การสร้างบรรยากาศ โดยในการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม มีวิธีการปฏิบัติ 5 แนวทาง การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมมีวิธีการปฏิบัติ 3 แนวทาง การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม มีวิธีการปฏิบัติ 4 แนวทาง การสื่อสารมีวิธีการปฏิบัติ 3 แนวทาง การจัดการความรู้และข้อมูลมีวิธีการปฏิบัติ 5 แนวทาง ความคิดสร้างสรรค์มีวิธีการปฏิบัติ 2 แนวทาง โครงสร้างองค์กรมีวิธีการปฏิบัติ 3 แนวทาง ทักษะบุคลากรมีวิธีการปฏิบัติ 3 แนวทาง และการสร้างบรรยากาศมีวิธีการปฏิบัติ 6 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.56) และมีความ เป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.61) สอดคล้องกับแนวคิดของ วชิร อ่อนอ้าย (2558) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า รูปแบบ ที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่สอง คือ รูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมี 8 องค์กรประกอบ แบ่งออกเป็น ด้าน ปัจจัย 4 องค์กรประกอบ ด้านกระบวนการ 2 องค์กรประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์กรประกอบ ด้าน ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น 2) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรม 4) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม และ 2) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ด้านสิ่งแวดล้อมของ องค์กร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์กรที่เอื้อ ต่อการสร้างนวัตกรรม และการประเมินความเป็นไปได้ของการน รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สู่ ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Mohamed (2011) ได้ศึกษา ผลกระทบของนวัตกรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์กรมีผลเกี่ยวข้องในทางบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่ง เป็นการวัดทั้งในแง่ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การศึกษาให้การสนับสนุนสมมติฐานที่เน้นบทบาท ของ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยนวัต กรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อ

องค์กรผ่านกระบวนการนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้นำองค์กรควรสร้างและส่งเสริม ความกระตือรือร้นให้เกิด การเรียนรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผลการศึกษาที่ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และ สอดคล้องกับ วุฒิมพงษ์ ภัคดีเหล่า (2554) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะของ องค์กรแห่งนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนา องค์กร โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญจาก สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นักวิชาการจากหลักสูตรการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม ไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีขีด ความสามารถในการสร้างสรรค์ ปรับปรุง หรือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการหรือการบริหาร จัดการให้ดีขึ้น โดยมีระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม เพื่อ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการ แข่งขันให้กับองค์กร อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการศึกษา คุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะของ องค์กรแห่งนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้าง องค์กร การบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้ รางวัลและการยอมรับการสื่อสาร การจัดการ ความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและ การลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและ ค่านิยมร่วมข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการนำไปปฏิบัติ คือ คุณลักษณะขององค์กร แห่งนวัตกรรม ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็น องค์กรนวัตกรรม แต่การที่องค์กรจะนำไปปรับใช้นั้นยังขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันไปของแต่ละ องค์กรบางองค์กรอาจ ไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางประการตามผลการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะขององค์กรที่ แตกต่างกัน เช่น ประเภทของธุรกิจ ขนาดองค์กร เป็นต้น ซึ่งในส่วนของ องค์กรที่กำลังอยู่ในช่วงของ การเริ่มต้นสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้มุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม และ ผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรม และมุ่งมั่นในการสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรมอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้ โดยจะต้องได้รับการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานระดับสูงในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.2 การนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาไปใช้ ผู้นำไปใช้ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในทุกประเด็นก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

1.3 จากผลการศึกษาแนวทางองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ทักษะบุคลากร มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด ในด้านสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมและมีแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาได้

1.4 จากผลการพัฒนาแนวทางองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ทุกองค์ประกอบและทุกขั้นตอนแนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ในการนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ สถานศึกษาควรศึกษาและดำเนินการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามลำดับองค์ประกอบ คือ ทักษะบุคลากร การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม การจัดความรู้และข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และการสื่อสาร ตามลำดับ

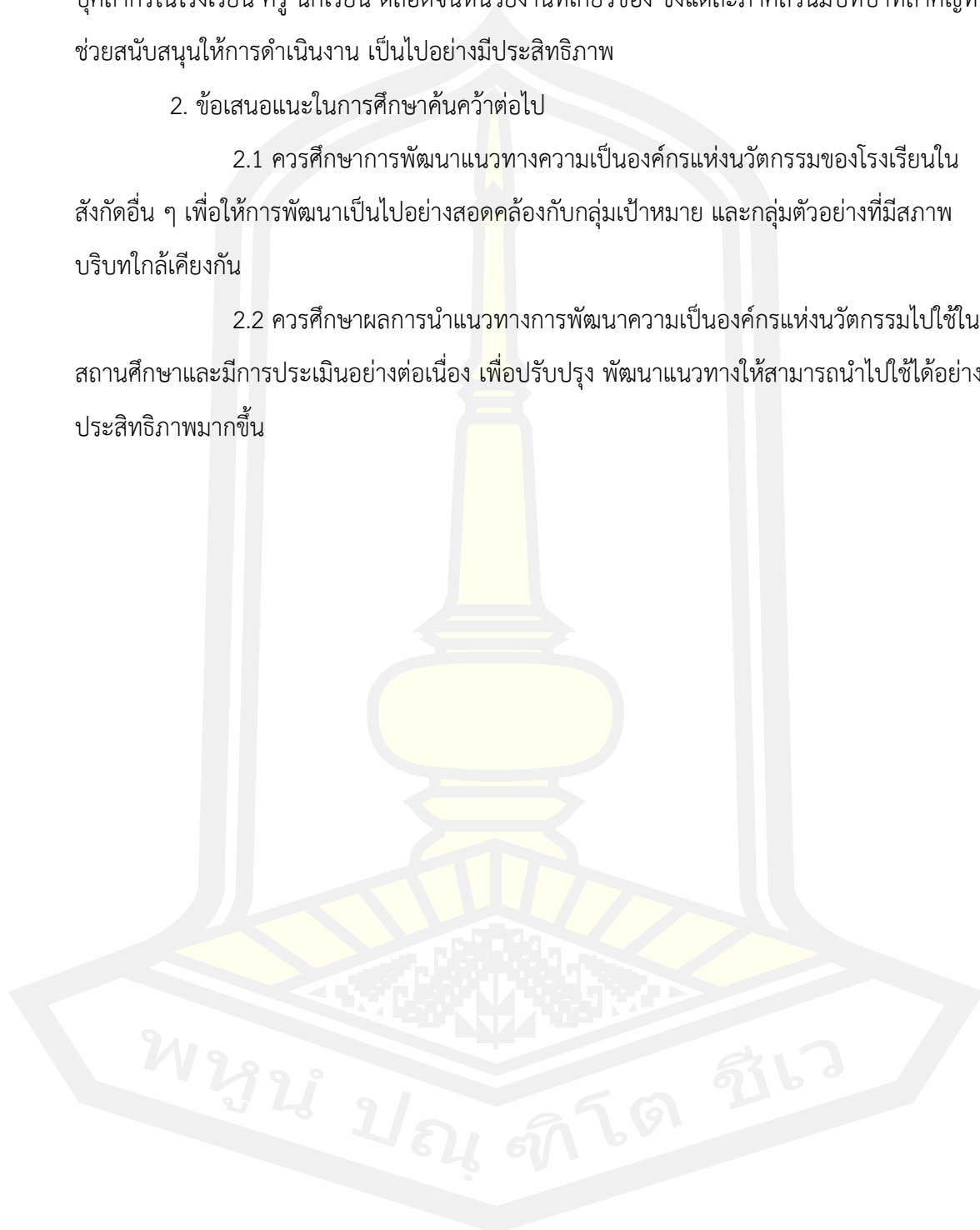
1.5 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบ 1.หลักการ 2.จุดมุ่งหมาย 3.แนวทางการดำเนินงาน

4. เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน ครู นักเรียน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแต่ละภาคส่วนมีบทบาทสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ในสถานศึกษาและมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุง พัฒนาแนวทางให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



บรรณานุกรม



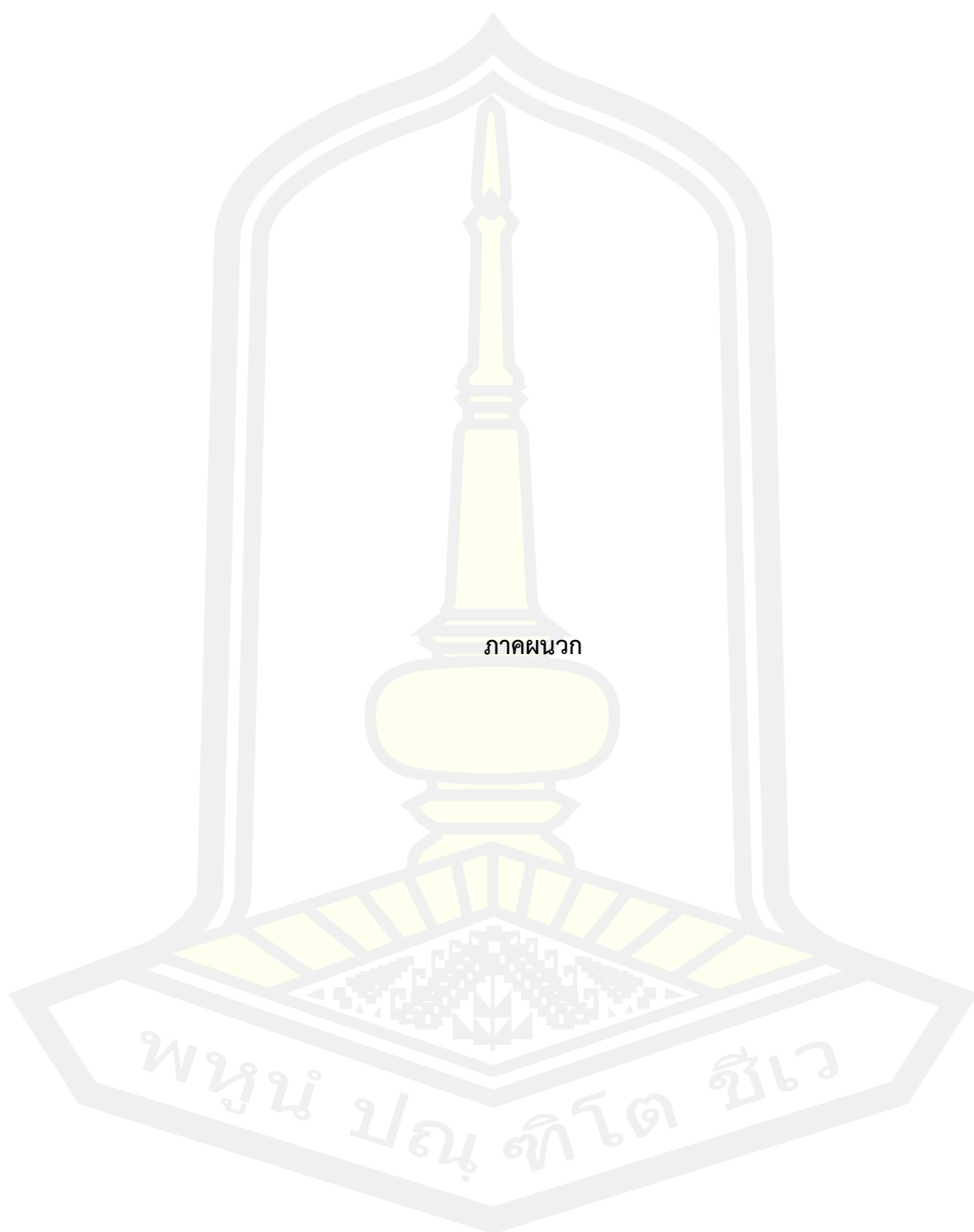
บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). สุดยอดภาวะผู้นำ : *Super Leadership*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิ์เดีย.
- ขวัญชนก แสงทานั่ง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- จิระประภา อัครบวร. (2554). พัฒนาค้น บนความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เต้า (2000).
- จิระพรรณ จันทร์วิเชียร. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชานวัตกรรมการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันรัชต์ภาคย์.
- เจนเนตร มณีนาคและคณะ. (2546). สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ชัมชิสเท็มจำกัด.
- ชวน ภาวังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. Paper presented at the การประชุมวิชาการ ระดับชาติ ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). *Creativity & Innovation* การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อศักยภาพการแข่งขันสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: Pluspress.
- ณัฐยา สิ้นตระการผล. (2553). การสร้างนวัตกรรมให้เป็น *Core competency*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธิปกรณ บุษย์ทัน. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น) สำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มจังหวัด การศึกษาท้องถิ่นที่ 12. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38(3).

- นพดล เหลืองภิรมย์. (2550). การจัดการนวัตกรรม: การพัฒนาตัวแบบความสามารถในการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นพดล เหลืองภิรมย์. (2555). การจัดการนวัตกรรม *Innovation Management*. กรุงเทพฯ: ดวง
กลมพับลิชชิ่ง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พยัต วุฒิรงค์. (2562). การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: พรินติ้งเฮ้าส์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- รัตนา หลวงกลาง. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.
วารสารศึกษาศาสตร์, 9(พิเศษ).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วชิณ อ่อนอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. (ดุษฎี
นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นเรศวร, พิษณุโลก.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 73.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท เซ็นเตอร์ดีสคัฟเวอร์จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2553). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวน
ทัศน์ใหม่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วุฒิพงษ์ ภัคดีเหล่า. (2554). การศึกษาคุณลักษณ์ขององค์กรนวัตกรรม:กรณีศึกษาขององค์กร ที่ได้รับ
รางวัลด้านนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.

- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรมทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. วารสาร
นักบริหาร, 30(2).
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). การวัดผลการศึกษา. มหาสารคาม: ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). การจัดการความรู้กับนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2526). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา อาจจ้อหอ. (2559). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานแนะแนวนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. วารสารวิชาการแพรววาทสินธุ์, 3(3).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีรินทร์ เขต 3. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565.
สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีรินทร์ เขต 3.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุง.
กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *Innovative Organization Book of Knowledge* การ
จัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเปิลว้าว คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- สุกัญญา ช่างน้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.
มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2564). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. มหาสารคาม: ตัก
สิลาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลง
กรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์กร ประจันต์เขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหาร
การศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1).
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต),
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อารี พันธุ์มณี. (2550). จากการสอนสู่การจุดประกายความใฝ่รู้. วารสารวิชาการแพรววาทสินธุ์,
26(1).
- อารี รังสินันท์. (2553). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา.
- Adair, J. (1996). *Effective innovation: How to stay ahead of the competition*. London:
Pan books.

- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1).
- Christiansen, J. A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Hampshire: Macmillan.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper and Row.
- Good, V. C. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or evaporate: Test and improve your organizations IQ-Its innovation quotient*. New York: Management.
- Mohamed, S. (2011). Impact of Organizational innovation on firm performance : Evidence from Malaysian-based ICT companies. *Business and Management Review*, 1(5).
- Price Waterhouse Coopers. (1999). *Global Growth and Innovation Study, Executive Summary*. London: Price Waterhouse Coopers.
- Quinn, J. B. (1991). Managing innovation: Controlled chaos. *Harvard Business Review*, 63(3).
- Roger, E. M. (1938). *Diffusion of innovation*. New York: Free.
- Stoner, A. F., & Wankel, C. (1986). *Management*. New Delhi: Prentice – Hill.
- Sunje, A., & Pasic, M. (2003). *Innovative organization human resource management model*. Paper presented at the In 7th International Research/Expert Conference “Trends in the Development of Machinery and Associated Technology”, London.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation* Chichester: Willey and Son.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุบัน ปณฺ ทิโต สีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นายประจักษ์ สระแก้ว วุฒิการศึกษาปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2. นางสาวอินทิรา พอใจ วุฒิการศึกษาปริญญาโท (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโชคนาสาม อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และการบริหารการศึกษา

3. รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิการศึกษาปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการและ เผยแพร่ นวัตกรรมทาง การศึกษา ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความ เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ วุฒิการศึกษาวุฒิปริญญาเอก (ค.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

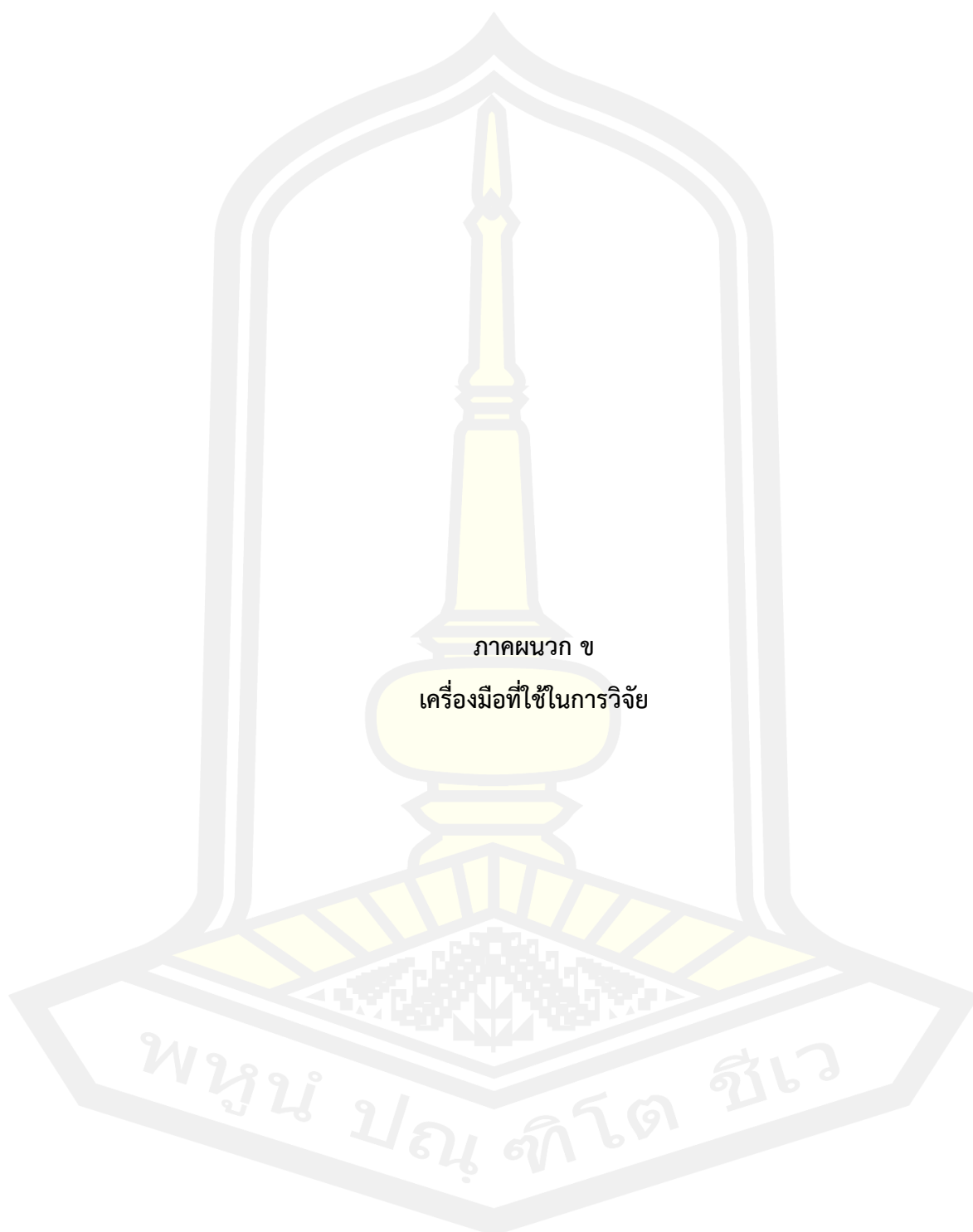
5. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ วุฒิการศึกษาวุฒิปริญญาโท (กศ.ด.) สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม มีความเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่ง นวัตกรรมการศึกษา

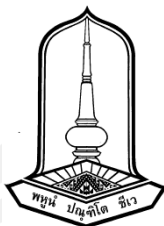
พูน บณู ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายทวีสิทธิ์ มั่นจิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. นายเดชา การรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ดร.ธนาพันธ์ ตี๋ยิ่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลปราสาทศึกษาคาร อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และด้านนวัตกรรม
4. นางพรสวรรค์ ศิริวัฒน์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโชนาสาม อำเภอโชนาสาม จังหวัดสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรม
5. นางนิชาภัทร ผะงาตุณฑ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรม

พหุ อนุ ภิ โต ชีเว





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปประมวลผลได้
5. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยขอรับคืนด้วยตนเอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

เพ็ญพิมล พลสมบัติ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งทางการบริหาร

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
() หัวหน้าฝ่ายงานบริหาร
() หัวหน้า / รองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ขนาดของสถานศึกษา

- () เล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 499 คน)
() กลาง (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน)
() ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน)
() ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านเนื้อหาในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อยู่ในระดับใด จาก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่าน

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีข้อความดังนี้

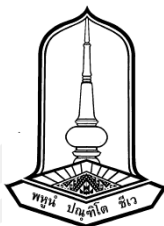
ระดับ	ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ทักษะบุคลากร												
	27)	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรม										
	28)	สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง										
	29)	สถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ										
3. การสร้างบรรยากาศ												
	30)	สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน										
	31)	สถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน										
	32)	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ										
	33)	สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้										

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้

เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและงานวิจัย

นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ

ผู้วิจัย



แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practices)

สำหรับการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของท่าน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด โดยหน่วยงานของท่านเป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practices) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เพ็ญพิมล พลสมบัติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
- 1.2 ตำแหน่ง
- 1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.5 ขนาดของสถานศึกษา
- 1.6 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

1. สถานศึกษามีหลักการและเหตุผลในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

2. สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

3. แนวทางการดำเนินงานและกลไก

➤ 3.1 ระดับยุทธศาสตร์

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

สถานศึกษากำหนดแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

3.1.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการของนวัตกรรม วิเคราะห์
จัดทำแผนโครงการอย่างไร

.....

.....

.....

3.1.3 การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม

สถานศึกษามีแนวทางติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลความสำเร็จของ
นวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

➤ 3.2 ระดับปฏิบัติการ

3.2.1 การสื่อสาร

สถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดและ
นวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

3.2.2 การจัดการความรู้และข้อมูล

สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้และข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรม และ
ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ไปสู่
การพัฒนานวัตกรรมจะกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

3.2.3 ความคิดสร้างสรรค์

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ใหม่รวมถึงมีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

➤ 3.3 ระดับสนับสนุน

3.3.1 โครงสร้างองค์กร

สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กร การทำงานเป็นทีม ระดมความคิดและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมอย่างไร

3.3.2 ทักษะบุคลากร

สถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากร ปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร

3.3.3 การสร้างบรรยากาศ

สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร

4. เงื่อนไขความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

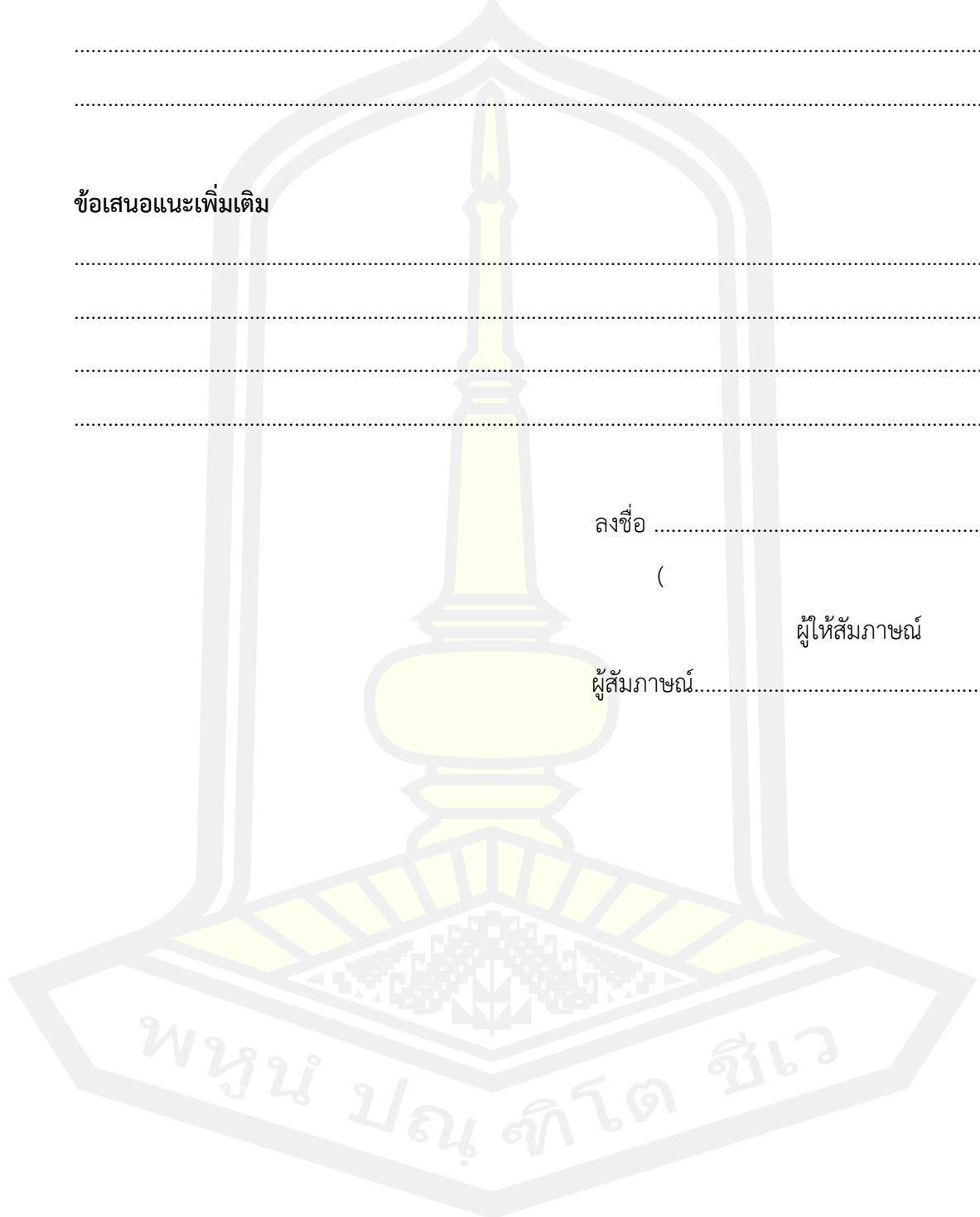
.....

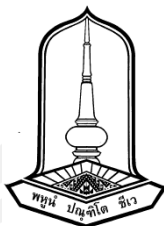
ลงชื่อ

()

ผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์.....





**แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้อาจมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใดหลังจากที่ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

2. แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาของท่านให้
ความร่วมมือในการประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
องค์กรแห่งนวัตกรรม ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เพ็ญพิมล พลสมบัติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	และการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของนวัตกรรม											
30)	สถานศึกษามีพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความสามารถ และศักยภาพของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ยอมรับและเห็นประโยชน์จากความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา											
31)	สถานศึกษาวางแผนร่วมกันเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีสภาพบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุนการเรียนรู้ของผู้เรียน											
4	เงื่อนไขความสำเร็จ											

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

พหุ ประถมศึกษา



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยา

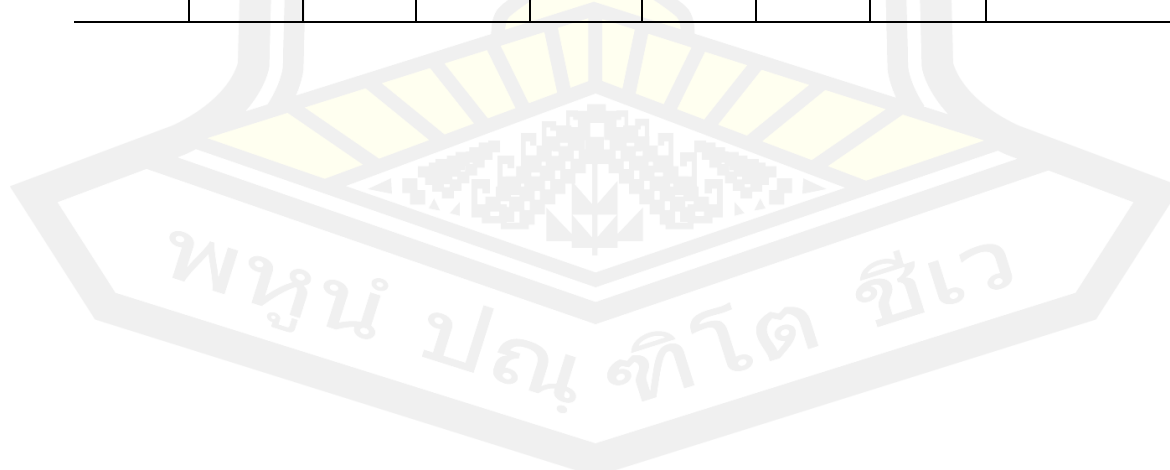
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่ง
 นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

ตาราง 24 ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง
 ประสงค์ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
6	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
15	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
29	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง



ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

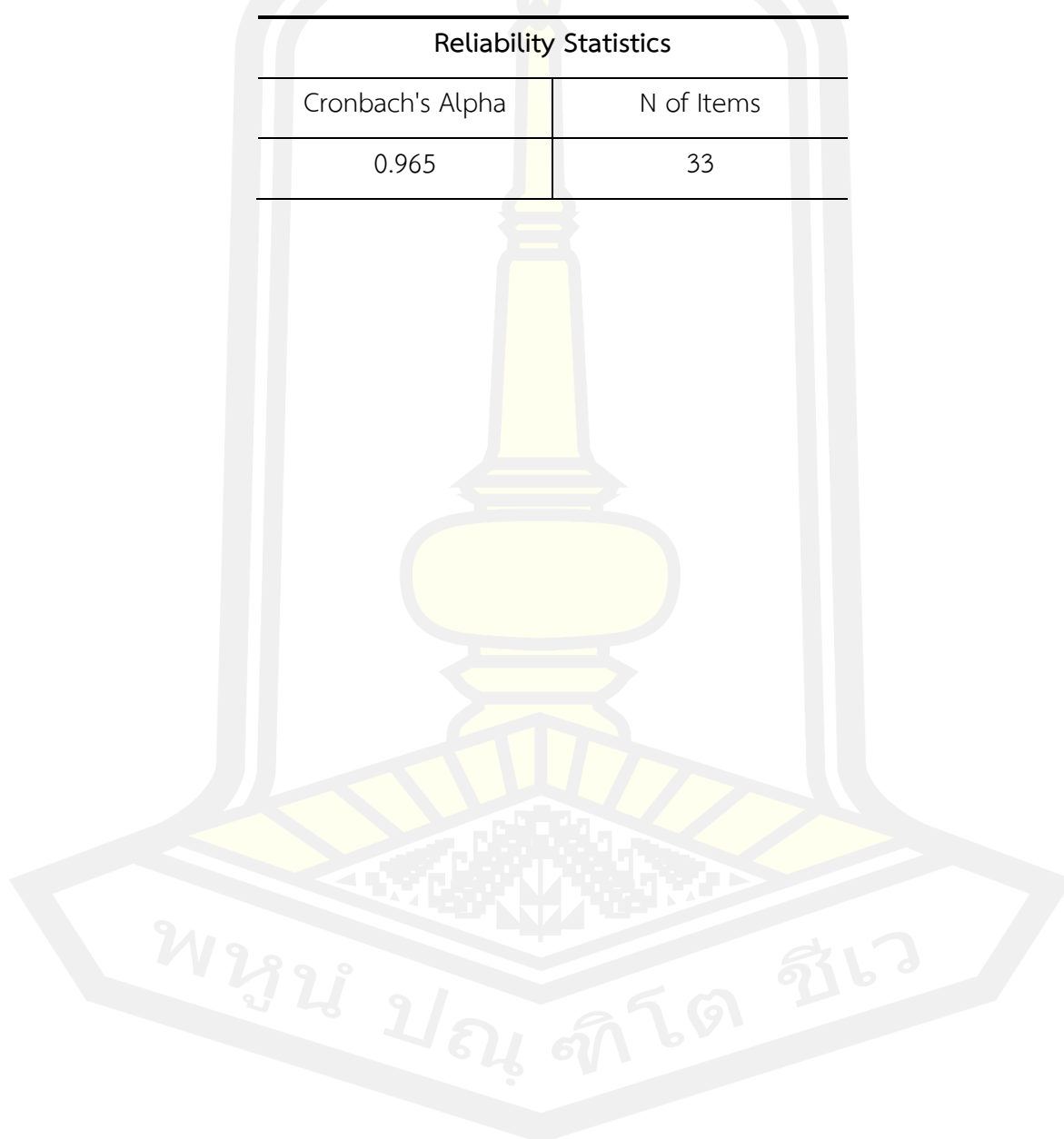
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.692*	0.615*	18	0.937*	0.704*
2	0.846*	0.598*	19	0.657*	0.8*
3	0.705*	0.547*	20	0.55*	0.676*
4	0.781*	0.481*	21	0.685*	0.666*
5	0.74*	0.447*	22	0.673*	0.695*
6	0.711*	0.704*	23	0.806*	0.787*
7	0.561*	0.543*	24	0.804*	0.728*
8	0.778*	0.654*	25	0.75*	0.695*
9	0.791*	0.678*	26	0.8*	0.727*
10	0.769*	0.777*	27	0.418*	0.486*
11	0.649*	0.678*	28	0.485*	0.623*
12	0.761*	0.751*	29	0.879*	0.711*
13	0.778*	0.707*	30	0.8*	0.814*
14	0.629*	0.607*	31	0.801*	0.697*
15	0.717*	0.65*	32	0.793*	0.697*
16	0.633*	0.626*	33	0.765*	0.54*
17	0.782*	0.777*			

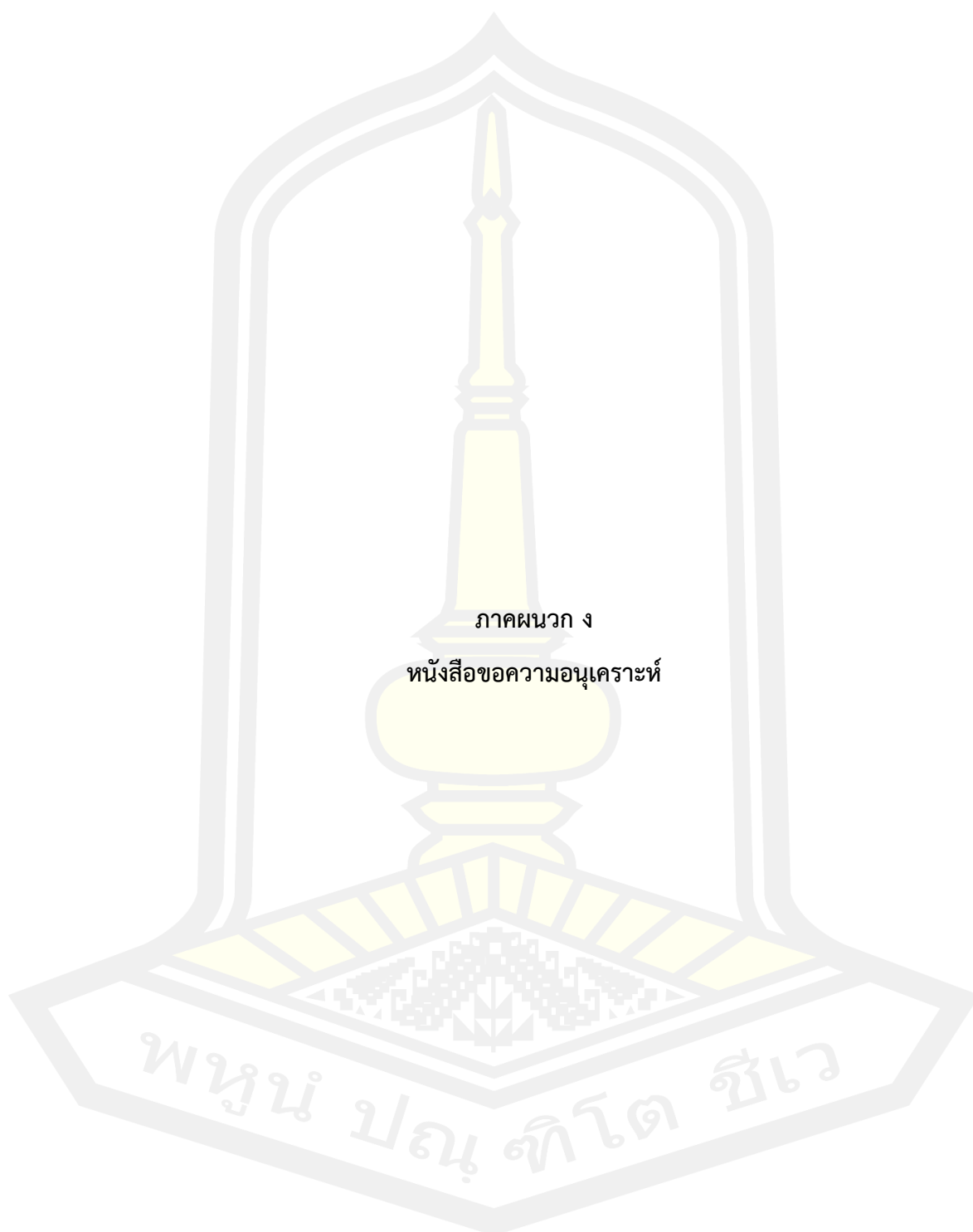
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.975	33

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.965	33





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัณฑิตวิชเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ อว 0605.5(2) / ว2834 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2565
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความ
 เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3” ซึ่ง
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์
 ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ
 และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ อว 0605.5(2) / ว2834 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2565
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ อว 0605.5(2) / ว2834 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2565
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2) / ว 2838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายประจักษ์ สระแก้ว

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2836

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปราสาท

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2835

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกนาสาม

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2835

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเคียนราม

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2835

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปราสาทศึกษาคาร

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว3178

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายศักดิ์ รุ่งแสง

ด้วย นางสาวบุญทิพย์ ดวงจันทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0645616198



ที่ อว 0605.5(2) / ว2837

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายทวีสิทธิ์ มั่นจิต

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2837

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเดชา การรัมย์

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2837

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางนิชาภัทร ผะงาดุนด์ถ์

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสืออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2837

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ธนานันต์ ตี๋ยิ่ง

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสี่อ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2837

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางพรสวรรค์ ศิริรัตน์

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนีสิต 0918676780



ที่ อว 0605.5(2) / ว2835

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ด้วย นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0918676780

เอกสารประกอบแบบหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา / รองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 1 คน
2. หัวหน้าฝ่ายงานบริหาร 4 ฝ่าย จำนวน 1 คน



QR – code เพื่อสแกนเข้าทำแบบสอบถามในรูป Google form

ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกตอนและทุกประเด็นให้สมบูรณ์ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยเป็นอย่างสูง จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเพ็ญพิมล พลสมบัติ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 091-8676780

E-mail address: penpimean03@gmail.com



แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

1. หลักการ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ และพลเมืองโลกหลายด้าน ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากร ธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการ ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่กรอบยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาประเทศภายใต้วิสัยทัศน์ มั่นคง มั่งคั่ง พอเพียงและยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติการที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างและการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุค Thailand 4.0 จึงเป็นการจัดการศึกษายุคการศึกษา Thailand 4.0 ที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานหรือนวัตกรรมได้ กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องกระตุ้นการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศเน้นแสวงหาการเรียนรู้ได้เองอย่างทำทาส สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ต่อยอดความรู้เดิม คิดและประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับตนเอง สังกตามสถานการณ์ และเพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมของประเทศและเพื่อให้การจัดการศึกษาก้าวไปสู่ยุคการศึกษา Thailand 4.0 (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564)

สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปรับตัวโดยการพัฒนานวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพการ

บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัดแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงเร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนาระบบการศึกษาคือ องค์กรความรู้ และนวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษามุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีคุณภาพ มีการนำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น จำนวนครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษาก็คือผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือเรียกว่า "ผู้นำเชิงนวัตกรรม" (Innovative Leader) โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า "ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม" (Innovative Thinking) เป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ปลูกฝังทักษะการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากในการบริหาร การศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วย กระบวนการจัดการความรู้ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น "องค์กรแห่งนวัตกรรม" (Innovative Organization) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวก็คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ทั้งนี้ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่ง นวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม โดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) กล่าวถึงองค์กรแห่งนวัตกรรม 3 ระดับได้แก่ 1) ระดับยุทธศาสตร์ การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้าง วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการ กำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการ ในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผล

นวัตกรรม 2) ระดับปฏิบัติการ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา และ3)ระดับสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี กิรติ ยศยิ่งยง (2552), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552), พยัต วุฒิรงค์ (2562), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564), Quinn (1991), Higgins (1995), Adair (1996), Christiansen (2000), Tidd, Bessant & Pavitt. (2001)

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแนวทางเพื่อให้สถานศึกษานำไปพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับสภาพความพร้อม บริบทสถานที่ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของสถานศึกษานั้น ๆ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม พัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา และสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

3. แนวทางดำเนินงาน

3.1 ระดับยุทธศาสตร์ คือ การที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมตามทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์สำหรับส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งถ่ายทอดลงไปยังในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม

- 1) สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการเพื่อให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน
- 3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนานวัตกรรมมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน
- 4) สถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมอย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 5) สถานศึกษาปรับปรุงวิสัยทัศน์นวัตกรรม และเป้าหมายร่วมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.1.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

- 1) สถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด
- 2) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายด้านนวัตกรรม

3.1.3 การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม

- 1) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลนวัตกรรมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลนวัตกรรม
- 2) สถานศึกษามีกลไกการติดตามความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาและการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายนวัตกรรมอย่างชัดเจนและครบถ้วน

3) สถานศึกษามีรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่เกี่วข้องจากผลการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล

3.2 ระดับปฏิบัติการ คือ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และข้อมูลเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยการสร้างบรรยากาศ มีการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะสนับสนุนให้ องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับทุกส่วนงานภายในสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.2.1 การสื่อสาร

- 1) สถานศึกษาจัดระบบการสื่อสารที่ดี และหลากหลายสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก
- 2) สถานศึกษามอบหมายให้ บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ มีการจัดการสื่อสาร แบบเครือข่าย (Network) มีการสื่อสาร ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว และ ถูกต้อง
- 3) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในโรงเรียน เครือข่ายระหว่าง โรงเรียน เครือข่ายชุมชน เครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

3.2.2 การจัดการความรู้และข้อมูล

- 1) สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และข้อมูลโดยพิจารณาลักษณะของข้อมูลในระดับสถานศึกษา ระดับชั้นเรียน และ ข้อมูลอื่น ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการจัดการและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน
- 2) สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้สำคัญ ด้วยการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ให้ทันสมัยและมีคุณค่าเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
- 3) สถานศึกษามีเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้

3.2.3 ความคิดสร้างสรรค์

- 1) สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรที่สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ค้นคว้าของบุคลากรให้มีความกล้าในการแสดงความคิดใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดและแก้ปัญหา ทำงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและทันสมัย

4) สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากร และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.3 ระดับสนับสนุน คือ การสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้กับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กร ทักษะบุคลากร ทั้งการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการมุ่งเน้นนวัตกรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

4. เจาะลึกความสำเร็จ

4.1 ศักยภาพของคณะครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
- 2) คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
- 3) คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

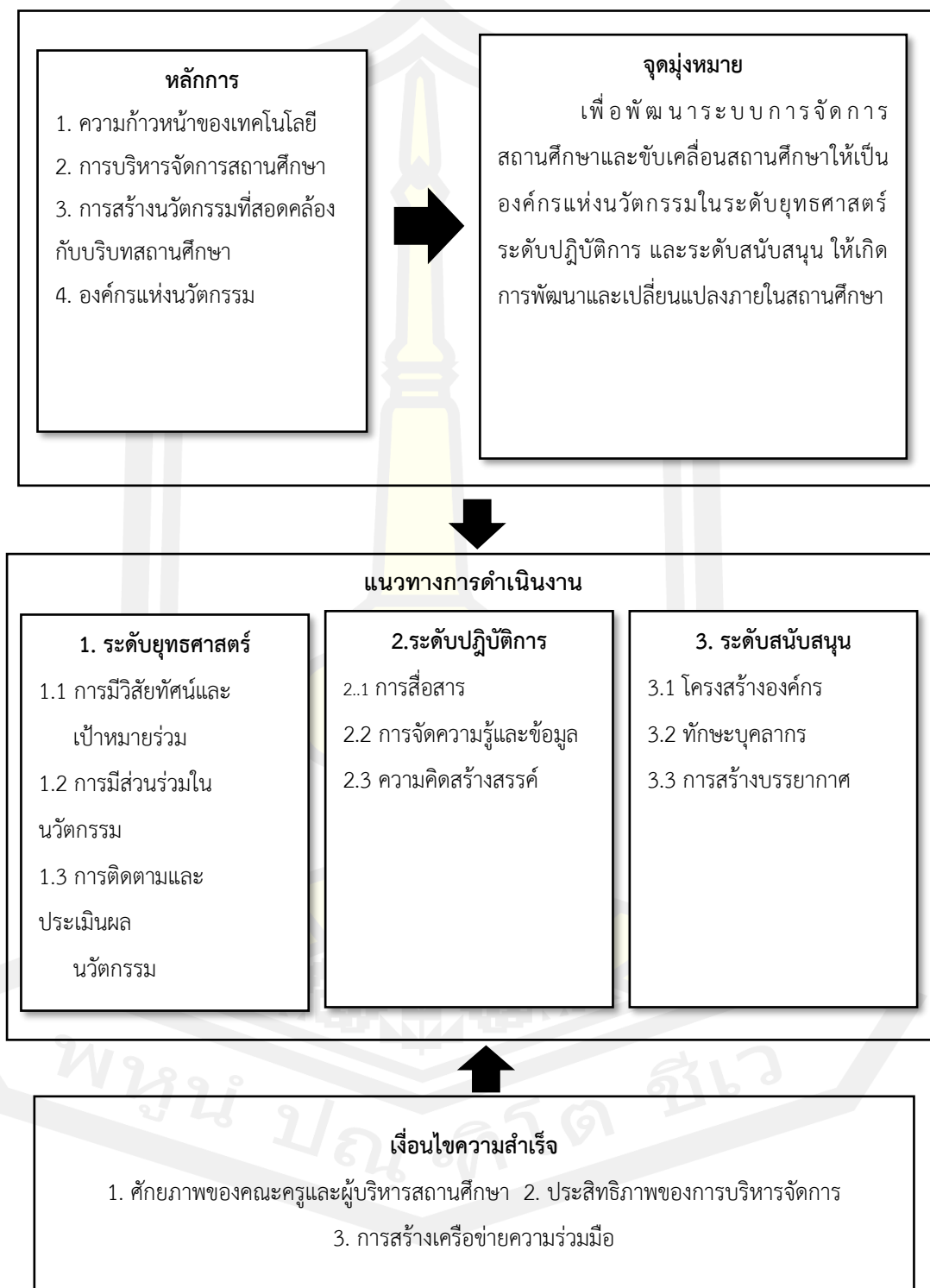
4.2 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

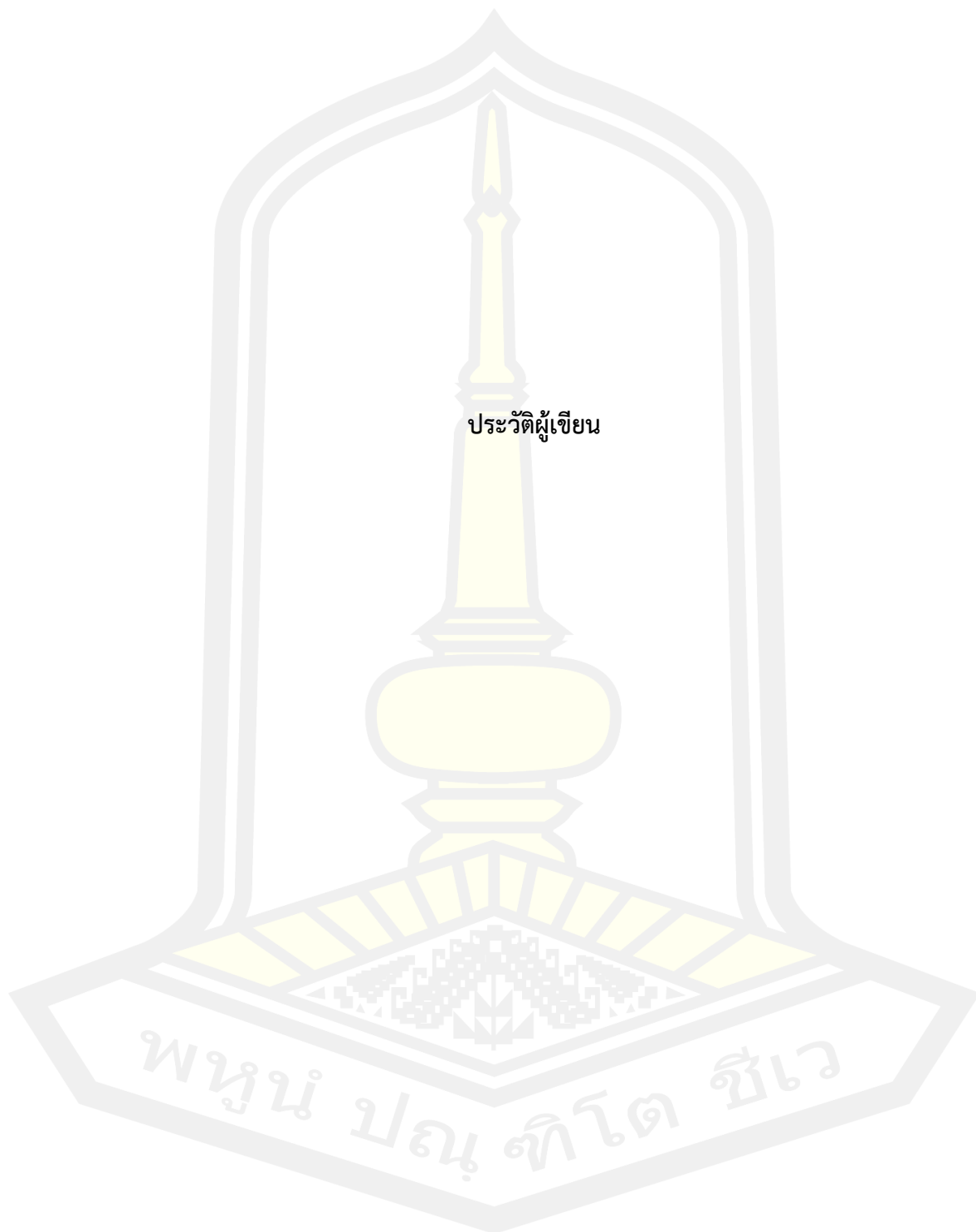
- 1) สถานศึกษามีเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ชัดเจน
- 2) สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
- 3) สถานศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

4.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

- 1) สถานศึกษาสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดและองค์ความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก
- 2) ส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
- 3) กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC โดยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้เกิดนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

แนวทางความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3





ประวัติผู้เขียน

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	เพ็ญพิมล พลสมบัติ
วันเกิด	3 มีนาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 115 หมู่ 11 ตำบลดอกกล้า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 45190
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวันเจริญสามัคคี หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านไทร อำเภอปราสาท จังหวัด สุรินทร์ 32140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 ประถมศึกษา โรงเรียนพระกุมารศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนปทุมรัตน์พิทยาคม จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2555 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2560 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา เอกเดี่ยววิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ภณุ ทิโต ชีเว