



Innovative Organizational Culture of School

Tidarat Kulpan^{1*}, Bunyarit Petwisit² & Wallapha Ariratana³

¹ Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

² Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

³ Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

* Corresponding author. E-mail: Misstidarat.k@kkumail.com

Abstract

This research aims to study the current state, the desired state, and the necessity of the organizational culture for innovation in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan, covering 25 schools. The sample group consisted of 19 school administrators and 259 teachers, determined using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling based on school size. The research instrument a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.987. The data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, and the Priority Need Index (PNIModified). The research findings indicate that the current overall state is at a moderate level, while the desired state is at the highest level. In the current state, the two aspects with the highest average scores are teamwork and entrepreneurial leadership, whereas the aspect with the lowest average score is shared values, focusing on innovation. For the desired state, the aspect with the highest average score is an environment that supports innovation, while the aspect with the lowest average score is an innovation-oriented vision. Regarding the necessity index of organizational culture for innovation in educational institutions, the aspect with the highest priority need is an environment that supports innovation (PNIModified = 0.410), whereas the aspect with the lowest priority need is an innovation-oriented vision (PNIModified = 0.398).

Keywords: Innovative Organizational Culture, Development, School



การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

ธิดารัตน์ กุลพันธ์^{1*}, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์² และวัลลภา อารีรัตน์³

1 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

* Corresponding author. E-mail: Misstidarat.k@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 25 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 19 คน ครู 259 คน โดยสุ่มจากตาราง Krejcie & Mogan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 2 ด้านเท่ากัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำ ด้านผู้ประกอบการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (PNI_{Modified} = 0.410) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม (PNI_{Modified} = 0.398)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม, การพัฒนา, สถานศึกษา



บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งความไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ BANI World ซึ่งทุกสิ่งอย่างในโลกเต็มไปด้วยความคลุมเครือความไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ซึ่งเกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝันและยากที่จะเข้าใจ โลกจึงต้องเผชิญกับผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ดังกล่าวในทุกแง่มุมขององค์กร (Cascio.J, 2022) โดยเฉพาะการจัดการศึกษากว่า คือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทางการศึกษา ในระบบและการศึกษานอกระบบ ซึ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการองค์กร เพื่อการลดขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology-based Management) โดยเฉพาะการจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานและประกอบอาชีพในอนาคตสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต นโยบายการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ต้องเร่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้เรียนให้รู้จักสร้างองค์ความรู้มากกว่าแค่การสั่งสมความรู้ เพื่อยกระดับเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในการทำงาน และการเรียนรู้แบบใหม่และต้องมีความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าหรือนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2567 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ตามนโยบายการพัฒนาประเทศและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการสร้างและใช้นวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรและสร้างการได้เปรียบในการแข่งขันสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) หมายถึง องค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ โดยริเริ่มและพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ทางผลิตภัณฑ์บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน โดยมีผู้นำที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรจะมีโครงสร้างแบบแนวราบมีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึง (มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562) รวมทั้งองค์กรต้องจัดการองค์ความรู้ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้ตั้งแต่ระดับตนเองไปจนถึงระดับโลก โดยนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถส่งมอบคุณค่าแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีความสามารถในการแข่งขันได้ (สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญากร, 2567) ดังนั้น เพื่อการผลักดันให้องค์กรทางการศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และต่อยอดทั้งการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม

วัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตในองค์กรที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม โดยเสริมสร้างบรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้บริหารนั้นต้องสนับสนุนทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างระบบการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบ การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมนอกจากจะช่วยสถานศึกษาให้มีนวัตกรรมเผยแพร่ผลงานในแต่ละปีแล้ว ยังช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีที่สามารถยกระดับคุณภาพครูและนักเรียน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและรักษาครูคุณภาพไว้ในองค์กร (ธวัชชัย วรสถิตย์ และ ณัฐพันธ์ บัววรารณ, 2562) ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา



เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาให้พร้อมต่อการแข่งขัน และพร้อมสู่การพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การที่สถานศึกษาจะปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น สถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนทั้งองค์กร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมของการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (ณัฐปภัสร์ สุกุลพัฒนรรดา และจันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์, 2565)

วัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture in Organization) เป็นความคาดหวังและความต้องการของสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Dobni, 2008) องค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมได้นั้น ผู้นำจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมนวัตกรรมแก่บุคลากร ซึ่งต้องสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่กับการกระตุ้นให้มีการใช้กระบวนการสอนแบบใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันภายในองค์กร พร้อมทั้งการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและผลักดันองค์กรให้เกิดการเริ่มต้นเป็นกระบวนการนวัตกรรมในองค์กร (Carlos and Tomàs, 2020) เพื่อพัฒนาต่อยอดไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Aniruth Boonkua, Ampapan Tantinakornkul and Pariyaporn Tungkunan, 2019) องค์กรควรสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกล้าในการคิดนอกกรอบและทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความกระหายที่จะเรียนรู้อยู่เป็นนิจ จัดให้มีสิ่งสนับสนุนที่ส่งเสริมซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (พัชรวรรณ สุทธิรักษ์, 2564) ความสำคัญของวัฒนธรรมนวัตกรรม คือ การสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมแนวคิดในเชิงนวัตกรรม (Robbins & Coulter, 2018)

การสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้สิ่งใหม่ทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน และการสร้างแบบแผนการดำเนินชีวิตแบบใหม่ในการผลักดันนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา (จิตติมา วรรณศรี, 2564) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องใช้เวลาและความพยายามภายใต้การร่วมมือของบุคลากรในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยน จึงต้องมีการส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ และทดลองนวัตกรรมใหม่ บุคลากรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกันร่วมกันวิพากษ์จนเกิดเป็นนวัตกรรมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการบริหารสถานศึกษาในสภาวะปัจจุบัน ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพร้อมรับมือกับความเสี่ยงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รูปแบบการทำงาน การสร้างสื่อการเรียนการสอน และวิธีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ หรือเรียกได้ว่าเป็นครูนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ธารรัตน์ โพธิ์ศรีเรือง, 2566) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการบริหารโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งต้องร่วมสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (เสาวพรรณ ภูมิอินทร์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดูแลการจัดการสถานศึกษาจำนวน 25 โรงเรียน 8 อำเภอ มีการนำนโยบายการขับเคลื่อนประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้า และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการองค์กร เพื่อการลดขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข จากรายงานการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาและการดำเนินงานในสถานศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มัธยมศึกษาเชิงภาพ ซึ่งผลการรายงานอยู่ในระดับพอใช้ ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และการแก้ไขปัญหา
นี้ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงภาพ จึงจัดทำกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ทั้งหมด 4
กลยุทธ์ ซึ่งมีกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบายจากรัฐบาลนั้นคือ กลยุทธ์ในข้อที่ 2 การยกระดับคุณภาพของ
การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการ
เรียนรู้ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและต้องสามารถจัดการเรียนรู้ในรูปแบบเชิงรุก (Active
Learning) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงภาพจึงเร่งให้สถานศึกษาสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาการ
จัดการเรียนการสอน รวมไปถึงระบบการทำงานของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ ดังนั้น สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงภาพ จึงมอบนโยบายให้สถานศึกษาทั้ง 25 แห่ง ยกระดับสถานศึกษาเพื่อการ
สร้างนวัตกรรม สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของบุคลากรปรับรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน
ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้เกิดวัฒนธรรมใหม่
ๆ เพื่อการยกระดับสถานศึกษาให้มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชิงภาพ, 2566)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชิงภาพ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษา หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองและวางแผนการ
บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงภาพ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่ง
นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงภาพ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

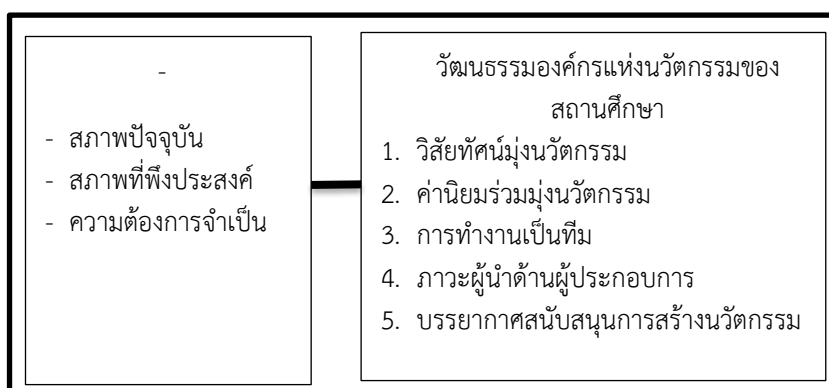
วัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม

วัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture in Organization) เป็นความคาดหวังและความ
ต้องการของสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Dobni, 2008) องค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิด
วัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมได้นั้น ผู้นำจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมนวัตกรรมแก่บุคลากร ซึ่งต้องสร้างสภาวะ
แวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่กับการกระตุ้นให้มีการใช้กระบวนการสอนแบบใหม่ ส่งเสริมให้
บุคลากรมีส่วนร่วมกันภายในองค์กร พร้อมทั้งการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและผลักดันองค์กรให้เกิดการ
เริ่มต้นเป็นกระบวนการนวัตกรรมในองค์กร (Carlos and Tomás, 2020) เพื่อพัฒนาต่อยอดไปสู่การคิดอย่าง
สร้างสรรค์ และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Aniruth Boonkua, Ampapan Tantinakornkul, and Pariyaporn
Tungkunan, 2019) องค์กรควรสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้
บุคลากรมีความกล้าในการคิดนอกกรอบและทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความกระหายที่จะเรียนรู้อยู่เป็นนิจ
จัดให้มีสิ่งสนับสนุนที่ส่งเสริม ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร



(พัชรพรรณ สุทธิรักษ์, 2019) ความสำคัญของวัฒนธรรมนวัตกร คือ การสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมแนวคิดในเชิงนวัตกรรม (Robbins & Coulter, 2018) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในองค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรแห่งการศึกษา ซึ่งการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรภายในสถานศึกษานั้น จะเอื้ออำนวยให้ สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างสมบูรณ์ อันจะ ส่งผลให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ โลกาวัดนี้ได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรม องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม 2) ค่านิยมร่วมมุ่ง นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) ภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ 5) บรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 997 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 278 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร แห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม 2) ค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม 3)



การทำงานเป็นทีม 4) ภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ 5) บรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert five's rating scale) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดการวิจัย และความถูกต้องด้านการใช้ภาษาก่อนนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไข เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.66 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ในการนำแบบสอบถามไปใช้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกหนังสือถึงคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

3. ตรวจสอบความถูกต้องของการตอบกลับ คัดเลือกคำตอบที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยพิจารณาจากลักษณะการตอบที่ให้ค่าน้ำหนักเดียวกันทุกข้อ และรวบรวมเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป IBM SPSS Statistics เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติขั้นพื้นฐานเพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNIModified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2



ด้านเท่ากัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$)

2. สภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$) และด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.67$)

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม พบว่า ค่า PNIModified อยู่ระหว่าง 0.398 - 0.410 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (PNIModified = 0.410) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (PNIModified = 0.406) ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม (PNIModified = 0.405) ด้านภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ (PNIModified = 0.402) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม (PNIModified = 0.398)

ดังรายละเอียดที่นำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNIModified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. วิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม	3.34	0.48	ปานกลาง	4.67	0.31	มากที่สุด	0.398	5
2. ค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม	3.33	0.51	ปานกลาง	4.68	0.31	มากที่สุด	0.405	3
3. การทำงานเป็นทีม	3.35	0.53	ปานกลาง	4.71	0.30	มากที่สุด	0.406	2
4. ภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ	3.35	0.52	ปานกลาง	4.70	0.30	มากที่สุด	0.402	4
5. บรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	3.34	0.54	ปานกลาง	4.72	0.32	มากที่สุด	0.410	1
รวม	3.34	0.51	ปานกลาง	4.69	1.54	มากที่สุด	-	-

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้านเท่ากัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มุ่งมั่นในการจัดการและสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร ด้วยการประสานงานสู่เป้าหมายร่วมกัน การเรียนรู้ผ่านสังคมออนไลน์และการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและมีการคิดริเริ่มเชิงนวัตกรรม ภายใต้การทำงานเชิงรุกอย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเองหรือการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวตรงกับ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การสร้างองค์การนวัตกรรมการศึกษาต้องเริ่มต้น



ด้วยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และออกแบบกระบวนการใหม่ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว ในการดำเนินงานเน้นการทำงานเป็นทีม รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ โซติพงษ์พันธุ์ สุขศิริมหาไพศาล, สิริพัฒน์ ลาภจิตร และวันชัย สุขตาม (2562) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการไว้ว่า ผู้บริหาร ต้องเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการคิด วิธีการใหม่แล้วนำมาใช้ในขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กรและเน้นการสร้างความสำเร็จในความเห็นพ้อง กันในเรื่องเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีการสร้างทีมที่มีความสามัคคีมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกันและมีความคล่องตัวในการทำงาน

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้าง นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารอาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ สร้างบรรยากาศเพื่อเสริมพลังแก่ครูและบุคลากรในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อการสร้าง นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน หรือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งการ จัดบรรยากาศที่เสริมพลังแก่ครูและบุคลากรนั้นจะต้องมีการลงทุนทั้งด้านบุคลากร เทคโนโลยี และเวลาทำให้เกิด ปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานด้านการจัดสนับสนุนด้านการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ นั้นจะ เป็นผู้บริหารที่บรรจุใหม่ ยังอาจจะขาดประสบการณ์และทักษะด้านการบริหารจัดการด้านบรรยากาศสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวตรงกันกับ ชารารัตน์ โพธิ์ศรีเรือง (2566) ได้ศึกษาผลกระทบพัฒนา วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตามแนวคิด SIPOC MODEL พบว่า วัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังและต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแบบแผน พฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติของบุคลากรที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ทั้งนี้โดยการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ในการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจการเสริมพลังแก่บุคลากร รวมถึงการทำงานเป็นทีมที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิด นวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่า PNIModified สูงสุด คือ ด้าน บรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ และด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าองค์กรประกอบในทุกด้านนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่ต้องพัฒนา ตามลำดับ ด้าน บรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบในวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาที่ สถานศึกษาควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ Carlos & Tomàs (2020) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนนวัตกรรม: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการการ สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตัดสินใจร่วมกัน 2) การมีความรับผิดชอบและ สามารถรับความเสี่ยงได้ 3) การสร้างบรรยากาศและให้ขวัญกำลังใจ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การยอมรับ ฟังความคิดเห็น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน และในการขับเคลื่อนการสร้าง นวัตกรรมในโรงเรียนช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม



ใหม่ ๆ หรือ การพัฒนาวิธีการในการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ตีรวมถึงการค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่ว่าความสำเร็จเป็นผลจากความพยายามร่วมกัน การพัฒนาค่านิยมที่ครอบคลุมในบุคลากรและนักเรียนเพื่อส่งเสริมวิธีการใหม่ ๆ นั้นจึงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ โชติพงษ์พันธุ์ สุขศิริมหาไพศาล, สิริพัฒน์ ลาภจิตร และวันชัย สุขตาม (2562) กล่าวถึงความสำคัญด้านการแรงจูงใจและความสัมพันธ์ จะต้องมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละคน สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมโดยให้รางวัลเพื่อจูงใจบุคลากรในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการส่งเสริมให้ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำมาพัฒนางาน มีการประกวดผลงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและสร้างสรรค์งาน

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้านเท่ากัน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการและการและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม

2. ผลการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการศึกษา ลำดับความต้องการจำเป็น ของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

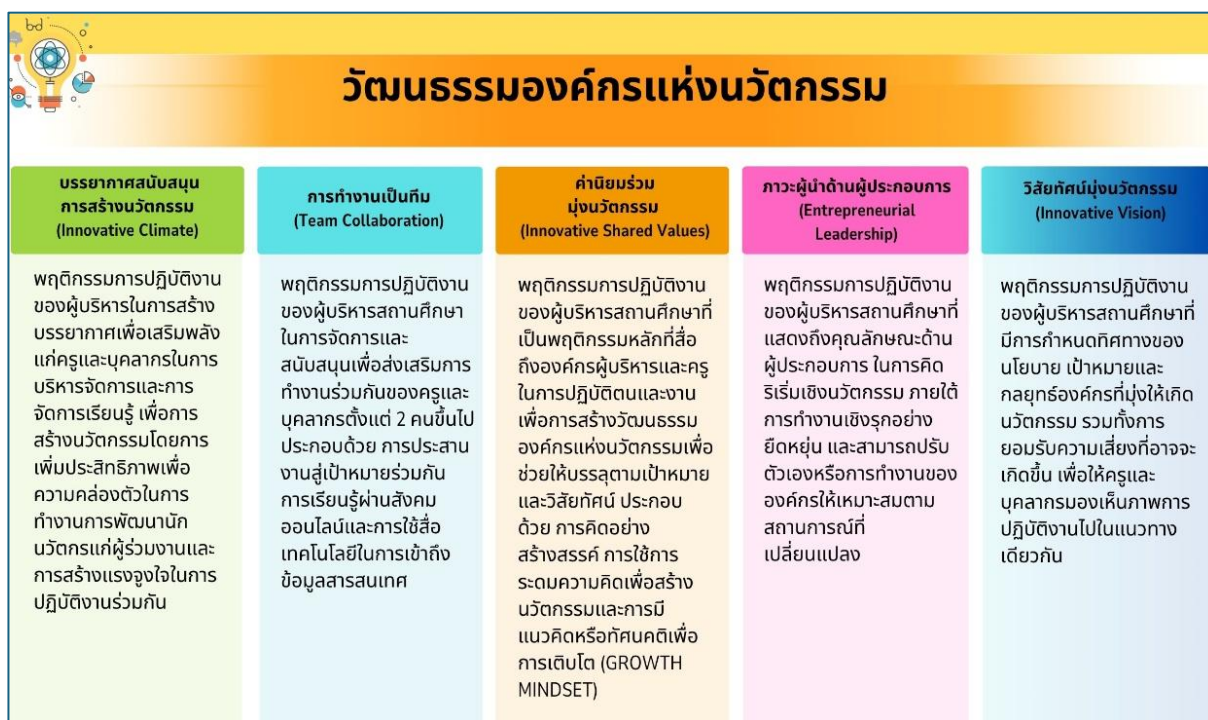
ผลการศึกษา ลำดับความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.398 - 0.410 ซึ่งด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำด้านผู้ประกอบการ และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาและผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องเร่งพัฒนาเป็นลำดับแรก ซึ่งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นโดย



บังเอิญ แต่ต้องเกิดจากความตั้งใจอย่างจริงจังของผู้บริหารที่พร้อมเปลี่ยนแปลงทั้งวัฒนธรรม วิธีคิด และค่านิยมขององค์กรซึ่งต้องเริ่มต้นจากจุดนี้ คือการวางรากฐานสำคัญที่จะผลักดันองค์กรให้สามารถเติบโตอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืนในโลกยุคใหม่ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม

ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษา พบว่า ด้านค่านิยมร่วมมุ่งนวัตกรรม มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างความร่วมมือแบบเครือข่าย โดยเน้นเทคนิคการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล นอกจากนี้ผู้บริหารควรพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

2. จากผลการวิจัยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา พบว่า ด้านบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับบุคลากร โดยการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ให้กล้าคิด กล้าพูด กล้าเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่ ในการสร้างนวัตกรรมและ ผู้บริหารควรจัดสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ครูพร้อมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการชื่นชมหรือให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจเมื่อครูและบุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมได้



3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ควรนำแนวการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย/กลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาในสังกัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการศึกษาค้นคว้าได้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรนำแนวทางฯ นี้ไปส่งเสริมการปฏิบัติในโรงเรียนด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study Research) เพื่อหาวิธีการปฏิบัติด้านนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กระทรวงศึกษาธิการ. (2560).
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: โรงพิมพ์รัตนสุพรรณการพิมพ์ครั้งที่ 3.
- โชติพงษ์พันธุ์ สุขศิริมหาไพศาล, สิริพัฒน์ ลามจิตตร และวันชัย สุขตาม. (2562). การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(2), 26-36.
- ณัฐปภัสร สกฤตพัฒน์รดา และจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์. (2565). การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการจัดการ*, 6(4) 1844-1859
- ธารารัตน์ โพธิ์ศรีเรือง. (2566). กลไกการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ตามแนวคิด SIPOC MODEL. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธวัชชัย วรสถิตย์ และณัฐพันธ์ บัววรารณ. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมกรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 14 ปี การศึกษา 2562, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัชรวรรณ สุทธิรักษ์. (2564) วัฒนธรรมนวัตกรรม. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.ftpi.or.th>.
- มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 52-60.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ
- สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญาญกูร. (2567). การจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2566). การจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(4), 1659-1666.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2566-2570 นโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
- เสาวพรรณ ภูมิอินทร์. (2565). รูปแบบการพัฒนางองค์กรนวัตกรรมในยุคนวัตกรรมพลิกผันของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aniruth Boonkua, Ampapan Tantinakornkul, and Pariyaporn Tungkunanan. (2019). Innovative Organization of School under the Office of the Basic Education (OBEC): A Second Order Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Industrial Education and Technology*, 1(1), 67-75.
- Cascio, J. (2022). *BANI*. Retrieved June 28, 2024, from <https://thinkinsights.net/leadership/bani/>
- Carlos, J.R., & Tomàs, M.F. (2020). The organizational culture of innovative schools: The role of the Principal. *Journal of Educational Sciences*, 42(2), 21-34.
- Dobni, B.C. (2008). Measuring Innovation Culture in Organization the Development of a Generalized Innovation Culture Construct Using Exploratory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539-559.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018a). *Management*. (14th ed). Management. Harlow: Pearson Education.