



An Analysis of Current Conditions, Desired Conditions, and Priority Needs of Sustainable Innovative Organizations of Schools

Dechkamphon Phoyoi¹, & Wallapha Ariratana²

¹ Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

² Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

* Corresponding author. E-mail: Dechkamphon.p@kkumail.com

Abstract

This research aims to investigate the current and desirable states, as well as the priority needs, of sustainable, innovative organizations in schools. The sample comprised 278 school administrators and teachers affiliated with the Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office, determined using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The research instrument is a five-point Likert-scale questionnaire with a high reliability coefficient of 0.978. The data were analyzed using descriptive statistics and qualitative content analysis. The results indicated that the current level of sustainable innovative organizational development was moderate overall, whereas the desirable level was rated as very high. The needs assessment revealed that sustainability-oriented vision was the most critical development priority, with the highest Modified Priority Needs Index ($PNI_{\text{Modified}} = 0.3918$). Drawing on the empirical findings, a sustainable innovative organization framework was formulated, comprising five core dimensions: (1) sustainability-oriented vision, (2) digital network empowerment, (3) human resource capacity development, (4) flexible organizational structure, and (5) an innovation-supportive organizational climate.

Keywords: Innovation, Organizational Development, Sustainable Innovative Organization



การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ขององค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา

เดชกำพล โพธิ์ย้อย^{1*}, และวัลลภา อารีรัตน์²

1 คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2 คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

* Corresponding author. E-mail: Dechkamphon.p@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 278 คน โดยสุ่มจากตาราง Krejcie & Mogan และจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) ความต้องการจำเป็นองค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา พบว่าด้านที่มีความจำเป็นสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน ($PNI_{Modified} = 0.3918$) จากผลการวิเคราะห์ นำไปสู่องค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน 2) ด้านการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น และ 5) ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

คำสำคัญ: นวัตกรรม, การพัฒนาองค์กร, องค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืน

บทนำ

การพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่มีผลกระทบต่อระบบการศึกษาโดยตรง การศึกษาจึงไม่อาจยึดติดเพียงการถ่ายทอดความรู้แบบเดิม แต่จำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมและพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนเพื่อเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเทศไทยได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่มุ่งไปสู่ความเป็นนวัตกรรม ส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้ตามเป้าหมาย ในปัจจุบันสถานศึกษามีปัญหาหลักอยู่ใน 3 ประการ ได้แก่ (1) ขาดการบูรณาการนวัตกรรมการเข้ากับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ (2) บุคลากรยังขาดทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (3) โครงสร้างการจัดการองค์กรยังไม่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมที่ต่อเนื่อง (สุชาติ ธาดาธำรงเวช, 2564) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังขาดการสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่มีความเป็นระบบและมุ่งเน้นความยั่งยืน ในยุคพลิกผันและนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4



ที่มุ่งให้การศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยิ่งตอกย้ำความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาในฐานะองค์กรนวัตกรรมที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคม

องค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนในสถานศึกษา สะท้อนถึงความสามารถของสถานศึกษาในการสร้าง พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการคำนึงถึงความสมดุลของมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างคุณค่าในระยะยาว (OECD, 2018) องค์กรทางการศึกษาที่ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน จะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน องค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในฐานะกลไกในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและบริบททางสังคม โดยช่วยให้สถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในด้านการจัดการเรียนรู้ องค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Education 2030 ของ UNESCO ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNESCO, 2015) นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการสร้างนวัตกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (OECD, 2019) ซึ่งให้เห็นว่า การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว ในมิติการบริหารจัดการ แนวคิดองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนช่วยให้สถานศึกษาบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคุ้มค่า โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าความสำเร็จระยะสั้น ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน อันนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Education 2030 ของ UNESCO ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องอาศัย การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการพัฒนาทักษะบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ และการจัดการความรู้กับข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มศักยภาพการสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลนวัตกรรมอย่างรอบด้านจะช่วยสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ต้องปรับปรุง และนำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนในบริบทของสถานศึกษา (ขวัญชนก แสงท่าง , 2563)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ไม่ใช่แค่การดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐานด้านการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น หากแต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืน (UNESCO, 2017) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงต้องตั้งอยู่บนหลักการของความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารทำหน้าที่



เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถกำหนดทิศทาง วางกลยุทธ์ และปลุกพลังให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พร้อมทั้งบูรณาการทรัพยากรทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน กระบวนการบริหารที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การพัฒนาระยะยาว โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2563) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีอิสระทางความคิด กล้าแสดงออก และกล้าที่จะทดลองแนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรต้นแบบทางการศึกษา และมีพันธกิจสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มีคุณภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เมื่อทำการศึกษาในระดับสถานศึกษา ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีนักเรียนส่วนหนึ่งด้อยโอกาสทางการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งยังพบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย รวมถึงปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ นอกจากนี้สถานศึกษายังขาดแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2566) ดังนั้น โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เพื่อยกระดับคุณภาพและขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทจริงของพื้นที่ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนา รวมทั้งสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อสร้างวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะเอื้อต่อการที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวิจัยหรือต่อยอดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำถามการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับใด



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา จากเอกสารงานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้าง องค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) วิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน 4) การสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล และ 5) โครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น ดังนี้

1) **การพัฒนาศักยภาพบุคลากร** หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากรในสถานศึกษา ด้านนวัตกรรม ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่ความยั่งยืน

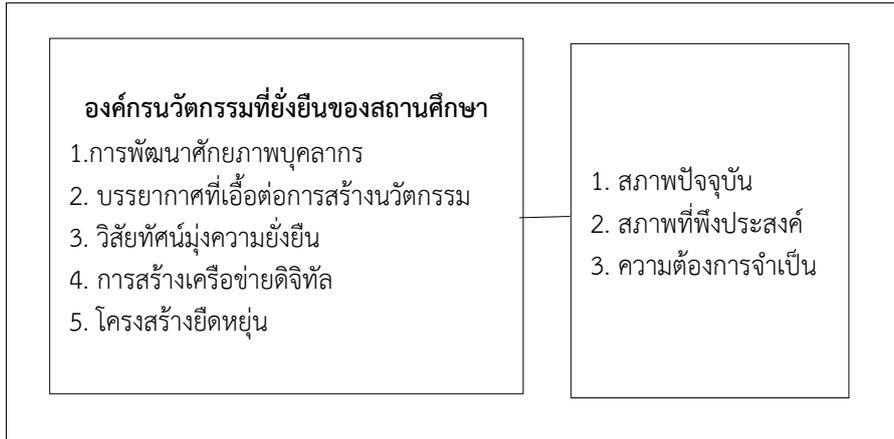
2) **บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม** หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมอิสระทางความคิดในสถานศึกษาโดยส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การแรงจูงใจและยกย่องเพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรริเริ่มการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3) **วิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน** หมายถึง การกำหนดทิศทางพัฒนาาร่วมกันของสถานศึกษา ที่มุ่งวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืนการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน ผ่านวัฒนธรรม สถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการและแสวงหาโอกาสใหม่ๆนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กรที่ยั่งยืน

4) **การสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล** หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างและใช้เครือข่ายดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างความร่วมมือและการจัดการความรู้เชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืน

5) **โครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น** หมายถึง การจัดรูปแบบองค์กรที่สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว รวดเร็ว ผ่านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการบริหารจัดการที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลการวิจัยของ (Tidd et al. , 2001) , (Lawson & Samson , 2001) , (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2567) , และ(พรทิพย์ โอษฐ์เวช , 2566) เป็นหลักร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่องอื่นๆ พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจหลากหลายประเด็น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมการที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) บรรยากาศวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรม 3) วิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน 4) การสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล และ 5) โครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,072 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จาก 25 โรงเรียน จำนวน 261 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 17 คน ครูจำนวน 261 คน รวมทั้งสิ้น 278 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert five's rating scale) เกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) คำถามทุกข้อจะมีข้อมูลที่ต้องตอบ 2 สภาพ คือ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกเนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) วิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน 4) การสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล และ 5) โครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดการวิจัย และความถูกต้องด้านการใช้ภาษาก่อนนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ



3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.66 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ในการนำแบบสอบถามไปใช้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 17 คน และครูจำนวน 261 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนพฤษภาคม 2568 ถึง เดือนเมษายน 2569 โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อม แบบสอบถามในรูปแบบลิงก์ หรือ QR Code แบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Forms ทาง e-mail และ แอปพลิเคชันไลน์ (Line application) โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกหนังสือถึงคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
3. ตรวจสอบความถูกต้องของการตอบกลับ คัดเลือกคำตอบที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยพิจารณาจากลักษณะการตอบที่ให้ค่าน้ำหนักเดียวกันทุกข้อ และรวบรวมเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป IBM SPSS Statistics โดยหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ห้าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลในรูปแบบตารางและประกอบความเรียง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องจำเป็นในองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องจำเป็นในองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index (PNIModified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน ขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ



พัฒนาศัยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล และ ด้านโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.44$)

เมื่อพิจารณา สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.83$) และด้านโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน ($PNI_{Modified} = 0.392$) รองลงมา คือ ด้านการการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.286$) ด้านการพัฒนาศัยภาพบุคลากร คือ ($PNI_{Modified} = 0.273$) ด้านโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น ($PNI_{Modified} = 0.271$) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ($PNI_{Modified} = 0.269$)

ดังรายละเอียดที่นำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา

องค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน	3.47	0.87	ปานกลาง	4.83	0.63	มากที่สุด	0.392	1
2. ด้านการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล	3.44	0.88	ปานกลาง	4.42	0.64	มาก	0.286	2
3. ด้านการพัฒนาศัยภาพบุคลากร	3.49	0.81	ปานกลาง	4.44	0.51	มาก	0.273	3
4. ด้านโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น	3.44	0.88	ปานกลาง	4.37	0.62	มาก	0.271	4
5. ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	3.48	0.85	ปานกลาง	4.41	0.59	มาก	0.269	5
รวม	3.46	0.86	ปานกลาง	4.49	0.60	มากที่สุด	-	

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาศัยภาพบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีนโยบายในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาระบบองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เกิดจากการบูรณาการบทบาทของผู้บริหารและการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาศัยภาพบุคลากรผ่านการให้การวิจัยเป็นฐานและการอบรมด้านนวัตกรรม ขณะเดียวกันบุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการผลการวิจัยของ (พรทิพย์ โอษฐ์เวช , 2566) พบว่า การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเน้นทักษะการ



แก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการส่งเสริม การศึกษาดูงานเพื่อสร้างประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับ (Holder, Bob J. and Matter, Gary. , 2008) ได้ระบุว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการ ทดลอง นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาบุคคลในองค์กรเน้นในการพัฒนาทักษะทางด้าน เทคโนโลยี การมีมนุษย์สัมพันธ์สนับสนุนให้มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างใน ด้านองค์การวัฒนธรรมวิชาชีพ

2. สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ มุ่งความยั่งยืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่มุ่งความยั่งยืนของสถานศึกษาเกิดจากบทบาท ร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในการกำหนดนโยบาย ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่บูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่การ จัดการเรียนรู้และการบริหารงาน ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและ ขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี และพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ,2567) ระบุความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการ ขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการศึกษาของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อตอบโจทย์บริบทของการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมีการกำหนดทิศทางและจัดลำดับความสำคัญของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ในการ ระบุวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร จะช่วยสร้างความเข้าใจและทิศทางในการพัฒนานวัตกรรม การ ระบุเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ จะช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเกิด ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง

3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวม พบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.269 ถึง 0.392 ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน ($PNI_{Modified} = 0.392$) รองลงมา คือ ด้านการการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.286$) และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ($PNI_{Modified} = 0.269$) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบในทุกด้านนั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญที่ต้องพัฒนา ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน เป็นองค์ประกอบในองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของ สถานศึกษาที่ สถานศึกษาควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ (ภาณุเดช แสนบุญเมือง ,2565) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น 3) ด้านการสร้าง เครือข่ายดิจิทัล 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน และ 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กร ผู้บริหารมีบทบาท สำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วม ขณะที่บุคลากรมีบทบาทในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ผ่านการกำหนดค่านิยมร่วม การบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการ เรียนรู้และการบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมิน หลักสูตร ตลอดจนการนำองค์ความรู้จากห้องเรียนไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมชุมชน ยังช่วยเสริมสร้างความ เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับสังคม ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่เพียงมุ่งพัฒนาผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนใน ระยะยาว



จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมี 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล และด้านโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น

2. ผลการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

3. ผลการศึกษา ลำดับความต้องการจำเป็น ของวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการศึกษา ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.269 - 0.392 ซึ่งด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยได้องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษาและผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มุ่งความยั่งยืน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุดที่ต้องเร่งพัฒนาเป็นลำดับแรก ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วม ขณะที่บุคลากรมีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ผ่านการกำหนดค่านิยมร่วม การบูรณาการความยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้และการบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร ตลอดจนการนำองค์ความรู้จากห้องเรียนไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมชุมชน ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับสังคม ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่เพียงมุ่งพัฒนาผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนในระยะยาว ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืน
ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬและสถานศึกษาสามารถนำองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนของสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมให้กับสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ทั้งยังสามารถต่อยอดสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกหรือเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบและกลไกการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนในบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืนที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษา และความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อสะท้อนผลกระทบเชิงระบบอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก แสงท้าน. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 154-168.



- ภาณุเดช แสตนบุญเมือง. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5(1), มกราคม-กุมภาพันธ์ 2568.
- พรทิพย์ โอษฐ์เวช. (2566). แนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุชาติ ธาดาธำรงเวช. (2564). ผลของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการปรับเหมาะการเรียนการสอนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 32(2), 67-82.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570: นโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Holder, B. J., & Matter, G. (2008). *The innovative organization*. Retrieved December 11, 2009.
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: A dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377-400.
- OECD. (2018). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*. OECD Publishing.
- OECD. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation* (2nd ed.). Chichester: Wiley and Sons.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon declaration and framework for action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO.
- UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. UNESCO.