

แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

CONCEPT OF INNOVATION FOR SCHOOL MANAGEMENT IN THE 21ST CENTURY

สุกัญญา ชำมช้อย¹

Sukanya Chamchoy

บทคัดย่อ

โลกในยุคปัจจุบันได้หมุนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based-Economy) ที่ปัจจัยในการผลิตและแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาวัตกรรมการจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน กระแสการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการให้เกิดนวัตกรรมขององค์การหรือสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ หรือที่เรียกว่าทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีสร้างสรรค์ (Innovative Leader) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพผู้เรียน โดยใช้ แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ (Innovative Product) อย่างต่อเนื่องก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization)

คำสำคัญ: นวัตกรรม, ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม, ผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์การแห่งนวัตกรรม, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

In the 21st century, it is time for Knowledge-based-Economy where factors of production and competitive factors are changing and become intangible. Thus, development of innovation is one way to help every organization to create a stronger standpoint and turn into innovative organization. Their goals are to survive, grow and build sustainable competitive performance. Turning into innovative era is consistent with the Royal Act of Education B.E. 2542 as revised (No. 2) B.E. 2544 Section 9 of educational technologies. It has been stated that State shall promote and encourage

¹ ดร. ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

the production and development of academic books, textbooks, media, materials, and other educational technologies by accelerate development of production capacity, provide funding and provide incentives to producers and educational technologists. Therefore, it is necessary that schools must develop their innovations or use innovations to improve quality of education. In order to build, develop or use innovation in education, leader or educational administrator must rely on innovative thinking which basic skills to generate innovation in organization are. Their Innovative leadership must be implemented with cooperation from teachers and staffs to improve student's quality by innovative product. The continuation of this whole process will lead the schools stepping towards innovative organization.

Keywords: Innovation, Innovative Thinking Skills, Innovative Leader, Innovative Organization, School Management

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based-Economy) ที่ปัจจัยในการผลิตและแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาพการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษา ที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553 หน้า 41)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 ที่กำหนดว่า รัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาร่วมกัน โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษานี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หากมีการดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวจะทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารและการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

จากความสำคัญของนวัตกรรมดังกล่าว มาแล้วข้างต้นนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้าง

พัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษาก็คือ ผู้นำ หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้ นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่า “ผู้นำเชิงนวัตกรรม” (Innovative Leader) โดยจำเป็นต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่าง อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาองค์การที่เรียกว่า “ทักษะการคิดเชิง นวัตกรรม” (Innovative Thinking) เป็นทักษะ ความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมใน องค์การ ปลูกฝังทักษะการคิดลักษณะนี้ให้เกิด ขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากใน การบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ก็จะทำให้ สถานศึกษาเป็น “องค์การแห่งนวัตกรรม” (Innovative Organization) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวก็คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรม (Innovative Product) ที่เกิดจากการบริหารเชิง นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก ภาษาละตินว่า “nova” ซึ่งแปลว่า “ใหม่” หรือ “innovare” แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” ส่วนคำว่า “นวัตกรรม” มาจากคำบาลีสันสกฤต คือ “นว” แปลว่า ใหม่ และ “กรรม” หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ ซึ่ง นักวิชาการที่เกี่ยวข้องคนสำคัญคือ โรเจอร์ (Roger, 1983 หน้า 11) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วย อื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การ เปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อ ยอดให้สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ ออกสู่ชุมชน

การพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นนวัตกรรมหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่ ดังนั้น นวัตกรรมของบุคคล กลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่ สำหรับพวกเขาหรือไม่ และข้อควรพิจารณาอีกอย่าง หนึ่งของความใหม่คือ ระยะเวลา โดยสิ่งใหม่ ๆ ตาม ความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือ การปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้ว แต่ได้หยุดไประยะ เวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่อง จากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ ใหม่ นั้นได้ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ กิริยา ยศยังยง (2552 หน้า 7) ได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

- 1) สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย
- 2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้รับการ รื้อฟื้นขึ้นมาใหม่
- 3) สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มี อยู่เดิม

สนธิ์ก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553 หน้า 22) ได้สรุปมิติสำคัญของการเป็นนวัตกรรมมีอยู่ 3 มิติ ดังนี้

1. ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการ ยอมรับว่ามีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น มิติแรกที่จะต้องมียกคือ ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของ เดิม หรือพัฒนาขึ้นใหม่ทั้งหมดก็ได้
2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) ในมิติประการที่สองที่ถูกกล่าวถึงเสมอใน ลักษณะของการเป็นนวัตกรรม ก็คือ การให้ ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จ ในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถ ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ

ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็น
ตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

3. การใช้ความรู้และความสร้างสรรค์
(Knowledge and Creativity) ในมิติที่สำคัญประการ
สุดท้ายของการเป็นนวัตกรรมก็คือ การใช้ความรู้
และความคิดสร้างสรรค์ หมายความว่า สิ่งที่จะถือ
เป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้
และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้
เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ หรือ
การทำซ้ำ เป็นต้น

ประเภทของนวัตกรรม

การจำแนกประเภทนวัตกรรมแบ่งได้หลาย
ประเภทตามลักษณะ ขอบเขต และวัตถุประสงค์ของ
การนำไปใช้ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553 หน้า
23-29) ได้สรุปแนวคิดที่ใช้ในการแบ่งประเภทของ
นวัตกรรมที่พบบ่อย และมีการนำไปใช้ประโยชน์ใน
เชิงการวิจัยค่อนข้างมากประกอบด้วย 3 ลักษณะ
ดังนี้

1. จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม
ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product
Innovation) คือ การพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์
ใหม่ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้ รวม
ไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ
และประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นวัตกรรมผลิตภัณฑ์จะถือเป็น
เป็นผลผลิต (Outputs) ขององค์กรหรือธุรกิจโดย
อาจจะอยู่ในรูปของตัวสินค้า (Goods) หรือการ
บริการ (Services) ก็ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549 หน้า 5) ที่กล่าว
ว่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย นวัตกรรมของ
ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (tangible product) กับ
ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (intangible product)

2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process
Innovation) คือ การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือ

กระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิต
และการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้
คอมพิวเตอร์ในการออกแบบในกระบวนการผลิต
เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน
นวัตกรรมแห่งชาติ (2549 หน้า 5) ที่กล่าวว่า
นวัตกรรมกระบวนการ ประกอบไปด้วย นวัตกรรม
กระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological
Process) และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร
(Organizational Process Innovation)

2. การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง
ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน
(Radical Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีความใหม่
ในลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากกรรมวิธี และ
แนวคิดเดิมไปอย่างสิ้นเชิง ในลักษณะของการ
เปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน จึงมีนัยสำคัญ
มากกว่าปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม แต่เป็นการออกแบบ
และใช้แนวคิดใหม่ทั้งหมดในการพัฒนานวัตกรรม

2) นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อย
ไป (Incremental Innovation) นวัตกรรมประเภทนี้
เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นส่วนใหญ่ และมีความถี่
ในการเกิดบ่อยกว่านวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน
โดยมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อย
ไป มีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นที่ละ
เล็กละน้อย จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้
ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงจะมีมากน้อย
เพียงไรก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กร

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ
ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมทางเทคโนโลยี
(Technological Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มี
พื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจาก

เทคโนโลยี โดยในปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทและความสำคัญต่อหลาย ๆ องค์การ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี สามารถช่วยให้การพัฒนาองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชากร

2) นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) นวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องของการคิดค้น และเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การบริหารองค์การในลักษณะโครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (The Matrix Structure) การใช้แนวคิดการวัดผลงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ในการวางแผนและประเมินผลงานขององค์การ เป็นต้น นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องของนโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบ รูปแบบและกระบวนการจัดการในองค์การ

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม เมื่อพิจารณาในมุมมองของนวัตกรรมทางการศึกษานั้น พบว่าในองค์การทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมได้หลากหลายรูปแบบ โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ซึ่งอาจหมายถึง กระบวนการให้บริการทางวิชาการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น และที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ 3) นวัตกรรมทางการบริหาร

(Administrative Innovation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์การทางการศึกษาคิดค้นวิธีการ แนวทางการบริหารจัดการจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยนวัตกรรมทางการบริหารนี้จะกลายเป็นเป็นตัวแปรต้นหรือกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมอื่น ๆ ในองค์การทางการศึกษา

แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษา

สำหรับการนำเสนอแนวคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้เขียนได้ประยุกต์แนวคิดการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of Innovations) ของโรเจอร์ส (Rogers, 1995 อ้างใน วรินทร์ บุญยั้ง, 2554 หน้า 29-30) ที่ได้กล่าวว่าเป็นกระบวนการเผยแพร่โดยการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งระหว่างสมาชิกที่อยู่ในระบบสังคมหรือในที่นี้คือ สถานศึกษา โดยกำหนดกระบวนการเรียนรู้และยอมรับนวัตกรรมไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นตอนที่รับรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้น และหาข่าวสารจนมีความเข้าใจในนวัตกรรมนั้น ๆ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้รับนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การชักชวน (Persuasion) เป็นขั้นตอนที่บุคคลมีเจตคติต่อสิ่งใหม่ ๆ ในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อ "นวัตกรรม" นั้น ๆ ซึ่งนวัตกรรมควรมีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (1) มีประโยชน์มากกว่าของเดิม (Relative Advantage) (2) สอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคมที่เป็นที่ยอมรับ (Compatibility) (3) ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากนัก (Less Complexity) (4) สามารถรับมาปฏิบัติเป็นครั้งคราวได้ (Divisibility) และ (5) มองเห็นและเข้าใจได้ง่าย (Visibility)

ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจ (Decision) เป็นขั้นที่บุคคลสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และตัดสินใจว่าจะรับ

นวัตกรรมนั้นหรือไม่ โดยทั่วไปการตัดสินใจนั้นยังไม่ถาวรอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในภายหลัง

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้(Implementation) เป็นขั้นนำไปใช้ทดลองใช้อย่างเป็นขั้นตอน หรือเป็นช่วงๆ ถ้าเกิดผลดีก็จะได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว

ขั้นตอนที่ 5 การยืนยัน (Confirmation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ ซึ่งเป็นการหาข้อมูลมาสนับสนุนการตัดสินใจของเขา อาจมีระยะเวลายาวนาน จนกระทั่งยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติเป็นการถาวร

หากพิจารณากระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรมดังกล่าว จะพบว่า การนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจแนวคิดเชิงนวัตกรรมในระดับปัจเจกบุคคล (individual) และในระดับองค์การ (organization) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเชิงนวัตกรรมระดับปัจเจกบุคคล (individual)

ปัจเจกบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแพร่กระจายนวัตกรรม โดยมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมที่สำคัญคือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skill) และผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skill)

วีชและเลแกนด (Weiss and Legrand, 2011, p.7) กล่าวว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยการค้นหา การผสมผสานและจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ โดย ฮอร์ทและบัคเนอร์ (Horth and Buchner, 2009, p. 10-13) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความเป็นไปที่ผิดปกติสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่าง และใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเขา ในองค์กรทางการศึกษาก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องราว ความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิด และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จินตนาการในการ

ตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า ...” จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎบางข้อ การดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างด้วยความสุขสนาน ผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน ทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตกลงคั่นอง และทำงานให้เหมือนเล่น แต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้ใดคนเดียว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมมือด้านการสืบค้นคือกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและการพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

สำหรับการคิดเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ที่นำเสนอมานั้น ไม่ว่าผู้บริหารหรือครูต้องอาศัยความสามารถในการคิดเชิงบวก คือ ไม่ด่วนตัดสินใจว่าคนที่มีความคิดไม่เหมือนตนนั้น เป็นความคิดที่ผิด และไม่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และองค์กร หรือการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลนั่นเอง ซึ่งความคิดดังกล่าวจะทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบปรองดอง หรือการมีส่วนร่วม และหากในระดับปัจเจกบุคคลของสถานศึกษา

มีลักษณะการคิดเชิงนวัตกรรมแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์กับการพิจารณารับรองความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมดังขั้นตอนที่ 1 ตามแนวคิดการแพร่กระจายนวัตกรรมของโรเจอร์สนั่นเอง

ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader)

แนวคิดเชิงนวัตกรรมที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งในระดับปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องไปมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้การดำเนินการตามขั้นตอนการแพร่กระจายนวัตกรรมในขั้นตอนที่ 2 การชักชวน (Persuasion) ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจ (Decision) และขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ (Implementation) เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) ดังที่มินทวิชการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

วีชและเลแกนด (Weiss and Legrand, 2011, p. 36-37) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม ความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

โดยคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2553, หน้า 179)

1. ด้านบุคลิกภาพ (Personality)

ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers), มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded), มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct), ชอบ

ความท้าทาย(Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded)

2. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change), การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution), ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn), สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation), ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking), การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence), การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

3. ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) การเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม (Team Leader and Participating), การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator), และการให้รางวัลแก่ความสำเร็จ (Reward Success)

4. ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication), การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility), การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

จากแนวคิดเชิงนวัตกรรมในระดับปัจเจกบุคคลนั้น จะสังเกตได้ว่านวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรมและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skill) โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดในลักษณะนี้ด้วย ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นกลไกในการ

ขับเคลื่อนคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Trait) ที่สะท้อนพฤติกรรมในการนำองค์การให้สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลลัพธ์ขององค์การ และในที่สุดองค์การจะมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ดังจะกล่าวต่อไป

แนวคิดเชิงนวัตกรรมระดับองค์การ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้เปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน และการบริหาร โดยงานที่ต้องได้รับการพัฒนา หรือเรียนรู้ตลอดเวลา องค์การที่ประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นองค์การที่สามารถทำให้องค์กรในองค์การมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ และใช้ความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นในการเรียนรู้งานขององค์การในทุก ๆ เรื่องไปพร้อมกัน ทั้งนี้จะต้องสนับสนุนให้พนักงานเปิดใจที่จะรับความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคลากรจะต้องมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เข้าใจในการดำเนินงานขององค์การ และร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์และร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กรีติ ยศยิ่งยง (2552 หน้า 43) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การนำแนวคิด นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์การ

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552 หน้า 61) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับ

ความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค

หากพิจารณาในมุมมองขององค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษาแล้วก็คือ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ก็คือ สถานศึกษาที่มีการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำหรับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม และต้องทำความเข้าใจว่าคำว่า “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ไม่ได้หมายความว่าสถานศึกษามีการทำวิจัยและพัฒนาหรือวิจัยในชั้นเรียนเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ดังที่ ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552 หน้า 61-63) กล่าวว่าองค์กรนวัตกรรมมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต

กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่ามุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานหลากหลาย (Cross - functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

3. การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์

สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน หรือห้องพัสดุ (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยหรือการสบสายตาสายตาในลักษณะสบตากัน (Eye Contact) จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

4. ผู้บริหารต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็

จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน

สถานศึกษาอาจพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network Mapping) ด้วยการสร้างเครือข่ายเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ตและการสื่อสารแบบไร้สาย ซึ่งมักจะใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน เฟสบุ๊ค (facebook) หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ในการเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งเครือข่ายนี้ไม่เพียงเชื่อมโยงครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวางมากขึ้น

กลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือความสามารถในการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพขององค์กร หากองค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้ว ก็จะทำให้เป็นสถานศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้แนวคิดของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2552 หน้า 45-50)

1. เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีในที่นี้หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1) ต้องเอื้อต่อการทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายโอนความรู้ ตลอดจนนำความรู้ไปใช้ได้ตลอดเวลา โดยไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลาของการใช้งาน รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรควรมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูง ทั้งในด้านเวลา และคุณภาพของการสื่อสาร

2) ต้องมีการออกแบบไว้โดยเฉพาะให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่งานต่าง ๆ ในองค์กร โดยต้องมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดเก็บ และค้นคืนความรู้มาแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวมถึงต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยของความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างในที่นี้หมายถึง วิสัยทัศน์ นโยบาย และระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เป็นขององค์กร โดยโครงสร้างขององค์กรที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้สามารถนำไปสู่การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมได้ จะต้องผ่านกระบวนการจัดการความรู้อย่างเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยต้องคำนึงถึงลักษณะที่สำคัญของโครงสร้างและระบบบริหารจัดการขององค์กรในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) องค์กรต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้หลัก ที่มีความสำคัญ ตรงตามความต้องการและมีความจำเป็นต่อองค์กร เพื่อการพัฒนาทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร

2) องค์กรต้องมีระบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นสูง มีลักษณะส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจ และตั้งใจที่จะแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ทั้งในลักษณะเป็นทางการ และไม่

3) องค์การต้องจัดให้มีหน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาระบบการจัดเก็บ และรักษาความรู้ไว้เป็นการเฉพาะทั้งในมิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการที่เป็นการสนับสนุนการเข้าถึง การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนและใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน

4) องค์การต้องมีการกำหนดนโยบายและการดำเนินการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความรู้ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายในการกำหนดความรู้หลักที่มีความจำเป็นต่อองค์การให้มีความเข้มแข็ง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์การสำหรับการแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนและการใช้ความรู้

3. วัฒนธรรม (Culture) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นองค์ประกอบความสามารถในการจัดการความรู้ในมุมมองด้านทรัพยากรประการหนึ่ง ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่จะช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ และนำไปสู่การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมได้ โดยต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1) องค์การต้องมีการสร้างค่านิยมให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยมที่ให้การยอมรับและยกย่องบุคคลในองค์การที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความสามารถในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ยังประโยชน์ในเชิงพัฒนาการต่อองค์การ และเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารหรือไม่ก็ตาม

2) องค์การต้องมีการสร้างค่านิยมให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิด และทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมายทำให้องค์การได้รับประโยชน์ โดยไม่กลัวความล้มเหลว หรือความผิดพลาดที่จะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) องค์การต้องมีการสร้างค่านิยมให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยมใฝ่รู้ และรักในการเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้จากบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน การแบ่งปัน และการถ่ายโอนความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงานของตน

4) องค์การต้องมีการสร้างค่านิยมให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยมที่เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการใช้ความรู้เป็นฐานในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ

5) องค์การต้องมีการสร้างค่านิยมให้บุคลากรในองค์การมีค่านิยมที่รักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในลักษณะทีมงานที่มีการข้ามสายงาน และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยน และถ่ายโอนความรู้กับผู้อื่นในทีมงาน

การดำเนินการดังกล่าวจะผลักดันให้องค์การหรือสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม แต่สิ่งสำคัญยิ่งกว่าสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมก็คือ การทำให้แนวคิดเชิงนวัตกรรมนั้นยังคงอยู่ในองค์การและมีการนำมาใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่ยั่งยืนนั่นเอง

บทสรุป

แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับกระแสนวัตกรรมนั้น มีแนวคิดที่เกี่ยวข้ององค์การทางการศึกษาทั้ง 2 ระดับ คือ **ระดับปัจเจกบุคคล** ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking skills) เป็นสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารจะต้องหมั่นฝึกฝนจนเกิดความชำนาญก็จะกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) 2) การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) 3) การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) 4) การเล่นอย่าง

จริงจัง (Serious Play) 5) การร่วมสืบค้น (Collaborative Inquiry) และ 6) การปั้นแต่ง (Crafting) และผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งก็คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) 4) ด้านลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) และความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) ระดับองค์การ ในการคิดค้น ริเริ่ม พัฒนานวัตกรรมขององค์กรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลทั้งด้านเทคโนโลยี โครงสร้าง และวัฒนธรรม เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนท้ายที่สุดก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization)

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3*. กรุงเทพฯ : ขาวฟ้า.
- วรินทร์ บุญยั้ง. (2554). "การพัฒนาทุนมนุษย์ในชุมชน" *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 22(1) หน้า 19-33.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2552). *การจัดการความรู้กับนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร.

- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). "องค์กรแห่งนวัตกรรม" *ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่*. *วารสารนักบริหาร*. 30(2), 60-63.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญ. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Horth, Davic and Buchner, Dan. (2009). *Innovation Leadership; How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. [cited 2012 March 5]. Available from: <http://www.ccl.org/leadership/pdf/research/InnovationLeadership.pdf>.
- Roger, Everett M. (1983). *Diffusion of Innovations*. 3rd ed. New York: A Division of Macmillan Publishing.
- Weiss, S. Davic and Legand, P. Claude. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.