



การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสงขลา สตูล

The Innovative Organization in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla–Satun

ภนิดา ทวรัตน์^{1*}, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี²

^{1,2}มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา, ประเทศไทย

Phanita Thawarut¹, Sinchai Suwanmanee²
Thaksin University

^{1,2}Thaksin University Songkhla Campus, Thailand

✉: * 6719970038@tsu.ac.th

(*Author Corresponding Email)

Received: 21 October 2025; Revised: 04 November 2025; Accepted: 27 November 2025

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .968 สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ เปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการศึกษการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามตัวแปร อายุ มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ผลการประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมด้านนวัตกรรมร่วมกับชุมชนและภาคเอกชนเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ทั้งนี้สถานศึกษาควรมีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดตั้งองค์กรต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางและแรงจูงใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรม รวมทั้งการพัฒนาครูแกนนำและการจัดระบบนิเทศเชิงเสริมพลัง ผ่านกลไกการยก

ย่องหรือให้รางวัล เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การเป็นองค์กรนวัตกรรม, องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา

Abstract

This research study aims to 1) study innovative organization of schools, 2) compare the innovative organization of schools based on the variables of age, educational background, work experience, and school size, and 3) conclude the recommendations towards being an innovative organization of schools. The research samples were 338 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla Satun in the academic year of 2025. The sample size was determined by the formula of Krejcie and Morgan (1970), and the research samples were selected by stratified random sampling and simple random sampling by drawing lots. The research instrument was a 46-item 5-level questionnaire with a reliability value of .968. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, pairwise comparison using LSD, and content analysis. The research findings revealed that the innovative organization, both holistic and individual aspects, was at a high level, 2) the comparison results presented that the opinions of teachers with different educational background, and work experiences, both holistic and individual aspects, were not different, while the opinions of teachers with different age ranges were significantly different at the significance level of .001, and at .01 for the teachers working at schools of different sizes, both holistic and individual aspects, and 3) it was recommended that the school administrators should give an importance to generating innovative activities with communities and private sector to build up the strength of networks, the schools should have follow-up and evaluation system to evaluate innovation development continuously together with establishing a model organization that serves as a guideline and motivation for driving innovation, as well as for developing lead teachers and establishing an empowerment-based supervision system through mechanisms of recognition or awards, in order to encourage and stimulate sustainable innovation creation within educational institutions.

Keyword: innovative organization, innovative organization of schools

1. บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ความรุนแรงของการแข่งขันและการเกิดขึ้นของแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างยั่งยืน ในบริบทนี้ นวัตกรรมจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความแตกต่างเชิงธุรกิจ องค์กรที่สามารถนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม จะมีศักยภาพสูงในการตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มุ่งเน้นการต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน และสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์นี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานของประเทศกับแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบและยั่งยืน ขณะเดียวกัน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้ชี้ทิศทางการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) และแผนการ

ศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งในด้านสมรรถนะ ความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมในการขับเคลื่อนประเทศอย่างยั่งยืน การสร้างองค์กรนวัตกรรมในทุกภาคส่วนของสังคมถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินนโยบายเหล่านี้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากองค์กรนวัตกรรมสามารถออกแบบระบบและกระบวนการทำงาน รวมถึงกล ยุทธ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายจากบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการ การศึกษาและสร้างผู้เรียนที่พร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (สจิวรรณ และสุทธิพงศ์, 2566) องค์กรนวัตกรรมไม่ได้หมายถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือระหว่างบุคลากร (รัตนะ บัวสนธ์, 2563) การมี วิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางการเดียวกันและขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างสอดคล้อง ขณะเดียวกัน โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทดลองแนวทาง ใหม่ และปรับตัวต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการสนับสนุนให้บุคลากรทดลองแนวทางใหม่ ๆ เป็น กลไกสำคัญที่ทำให้แนวคิดนวัตกรรมถูกประยุกต์ใช้จริงในระบบการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ สิ่ง เหล่านี้รวมกันทำให้สถานศึกษาสามารถสร้างความแตกต่างทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพผู้เรียน และเสริม ความพร้อมขององค์กรในการเผชิญกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาขึ้น พื้นฐานให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะทางวิชาการ ทักษะชีวิต และ คุณธรรมจริยธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรดี ผู้เรียนมีคุณภาพ” หน่วยงานมุ่งเน้นการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมในสถานศึกษา สนับสนุนบุคลากรให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งสร้างแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถ เผชิญโลกยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2568)

การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จึง ถือเป็นโอกาสสำคัญที่จะสะท้อนความพร้อมของสถานศึกษาและบุคลากร พร้อมเสนอแนวทางปฏิบัติที่จะต่อ ยอดและพัฒนาสถานศึกษานวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และส่งเสริมคุณภาพ ผู้เรียน ตลอดจนเสริมความพร้อมของสถานศึกษาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่าง เหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของ

สถานศึกษา

2.3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

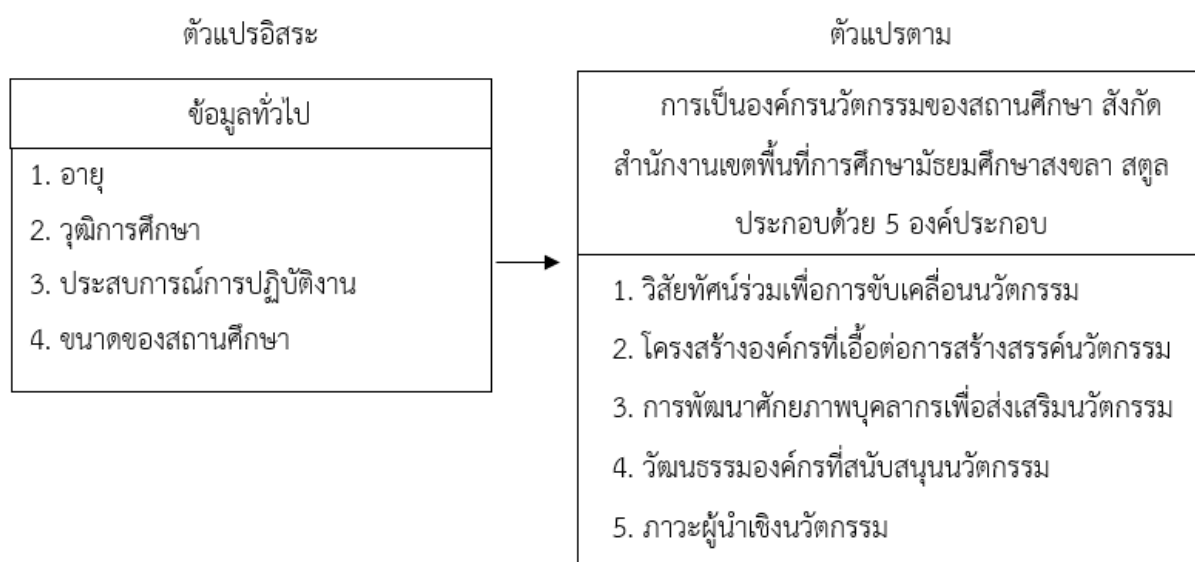
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,686 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การมีส่วนร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม และการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

จำนวน 4 ข้อ จำแนกเป็น อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likerts Rating Scale ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 5 ข้อ

3.4 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน

4. นำแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาแก้ไขในด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ (Try - out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ของ Cronbach (1990) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.968

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งนัดหมายเวลา และสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำนวน

แบบสอบถามที่จัดส่งไป จำนวน 338 ฉบับได้รับคืนจำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.34

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวความคิดการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งคะแนนตามช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบ ค่าที (Independent t - test) และทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่าเอฟ (F - test) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะในการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวบรวมเป็นรายด้าน ตามตัวแปรตาม

4. ผลการวิจัย

การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา	n = 329		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.3021	0.6049	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม	4.2929	0.6146	มาก
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม	4.3150	0.6151	มาก
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม	4.3502	0.5957	มาก
5. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.2914	0.6408	มาก

รวม	4.3116	0.5761	มาก
-----	--------	--------	-----

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษากการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิ การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า

3.1 การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน พร้อมสื่อสารให้ บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นร่วมกัน ควรเป็นแบบอย่างในการใช้ เทคโนโลยี การตัดสินใจบนฐานข้อมูล และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านนวัตกรรม ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่ ทันสมัย ครอบคลุม และเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง ช่วยส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและ ภาคเอกชนเพื่อบูรณาการนวัตกรรมและพัฒนาโครงการอย่างยั่งยืน

3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม จากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการ ตอบแบบสอบถาม ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมายและทิศทางการพัฒนา เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควร สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุม PLC และการอบรมพัฒนา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่นทางความคิด

เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ

3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม จากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมให้มีความเป็นรูปธรรม เพื่อวัดผลกระทบต่อผู้เรียนและบุคลากรได้ชัดเจน ควรจัดทำฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice Database) เพื่อการเข้าถึง แลกเปลี่ยน และต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดตั้งองค์กรต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางและแรงบันดาลใจในการพัฒนานวัตกรรม

3.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม จากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสร้างแกนนำ การจัดอบรมตามนโยบาย การนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในและนอกพื้นที่ เพื่อเสริมทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยี ควรตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเอง จัดระบบนิเทศแบบเสริมพลัง และสนับสนุนการผลิตสื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน พร้อมใช้กลไกจูงใจ เช่น รางวัลหรือการยกย่อง เพื่อกระตุ้นการสร้างสรรค่นวัตกรรมอย่างยั่งยืน

3.5 การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม จากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานมากขึ้น การวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมควรมีระบบติดตามและประเมินผลหลังการอบรมอย่างจริงจัง เพื่อให้มั่นใจว่าความรู้และทักษะที่ได้รับสามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและศักยภาพของบุคลากร (Put the right man on the right job)

5. อภิปรายผล

ผลการวิจัยการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการดำเนินงานและจัดการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ ทั้งด้านบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญขององค์กรนวัตกรรมในภาคการศึกษา สอดคล้องกับสัจจวรรณ ทรรพสุข และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566) และเมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม ตามลำดับ และด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด เนื่องจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร สอดคล้องกับประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2564) สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนา และสร้างแรงจูงใจในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่ระบุว่า “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง” เป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ขณะเดียวกัน การมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การเปิดกว้างให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการร่วมมือภายในองค์กร วัฒนธรรมลักษณะนี้ถือเป็นฐานสำคัญขององค์กรนวัตกรรม สอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2565) โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้นวัตกรรมเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน และด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนว่าระบบบริหารจัดการและโครงสร้างของสถานศึกษายังมีลักษณะความเป็นทางการสูงและยืดหยุ่นน้อย ทำให้การส่งผ่านแนวคิดใหม่ ๆ หรือการปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในเกิดขึ้นได้ช้ากว่า อย่างไรก็ตาม โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีระบบการสื่อสารภายในที่ดี ยังคงเป็นฐานที่ช่วยให้การบริหารงานด้านนวัตกรรมมีทิศทางที่มั่นคง สอดคล้องกับธัญรติ หิรัญกิตติกร และ จุลติศ ศัญทัพ (2565) ที่พบว่า ด้านความสำคัญของบุคลากรได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดในการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับภูริรัตน์ สุกใส (2565) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า “บุคลากร” คือหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมในบริบทของสถานศึกษาไทย

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ครูอายุมากเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรนวัตกรรม เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดโครงสร้างองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมองค์กร และครูอายุมากมักดำรงบทบาทด้านการบริหาร การวางแผน และการให้คำปรึกษา จึงสามารถเห็นภาพรวมและ

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรนวัตกรรมได้ชัดเจน ครูอายุน้อยส่วนใหญ่มักทำหน้าที่ด้านการสอนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่วนครูอายุมากจะดำรงบทบาทด้านการบริหารหรือที่ปรึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพัชรา เอี่ยมเจริญ (2565) ความแตกต่างด้านช่วงวัยส่งผลต่อการมองบทบาทผู้นำและการจัดการองค์กร ครูที่อายุน้อยมักมุ่งเน้นความมั่นคงและความเหมาะสมของนโยบาย ขณะที่ครูอายุน้อยเน้นการใช้วิธีใหม่ ๆ และความคล่องตัวในโครงสร้างงาน และสอดคล้องกับขวัญชนก แสงท้าน (2563) อายุ และบทบาทบุคลากรสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากครูในช่วงวัยต่างกันตีความความหมายของนวัตกรรมไม่เหมือนกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ และบทบาทของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว การขับเคลื่อนนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผ่านการอบรม ประชุม และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารต้องใช้กลไกสร้างสรรค์ เช่น การสร้างทีมครูผู้ขับเคลื่อน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และการส่งเสริมการลงมือปฏิบัติจริง ผลที่ได้คือการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับศศิวิมล มาลาพงษ์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษานั้น ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพงษ์สุตา วงษ์คำสิงห์ และคณะ (2566) ที่พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับมนฤดี ขอบสะอาด (2565) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการที่ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจึงทำให้มีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมที่คล้ายคลึงกัน การที่องค์กรมีความยืดหยุ่น มีการสื่อสารที่ดีและมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ทำให้ครูสามารถรับรู้ถึงการเป็นองค์กรนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้การทำงานในทีมที่มุ่งเน้นความร่วมมืออาจช่วยให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันได้รับข้อมูล และประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ จิตตุพรพงษ์ และคณะ (2567) พบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับดลยา ชันเวช (2565) และ นันทิดา สอั้งรัมย์ (2567) ที่พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการที่ทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจึงทำให้มีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมที่คล้ายคลึงกัน การที่องค์กรมีความยืดหยุ่น มีการสื่อสารที่ดีและมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ทำให้ครูสามารถรับรู้ถึงการเป็นองค์กรนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้การทำงานในทีมที่มุ่งเน้นความร่วมมืออาจช่วยให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันได้รับข้อมูล และประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ จิตตุพรพงษ์ และคณะ (2567) พบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับดลยา ชันเวช (2565) และ นันทิดา สอั้งรัมย์ (2567) ที่พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเกิดจากบริบทของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามขนาด ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนครูและนักเรียน ระบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนแตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อบทบาทหน้าที่และภาระงานของครู ตลอดจนต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายใน และบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกันไป ส่งผลให้ครูในแต่ละบริบทมีประสบการณ์ ความคาดหวัง และมุมมองต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมไม่เหมือนกัน ให้จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับชัยพร ชูสุภาวดี (2566) ที่พบว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแนวโน้มขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก เนื่องจากความพร้อมด้านบุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ และสิ่งก่อสร้างที่มากกว่า สอดคล้องกับชุมพล นนบุต (2568) ขนาดสถานศึกษามีผลต่อความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับวรภัตสรพิชชา โพธมาต (2567) ที่พบว่าขนาดสถานศึกษามีผลต่อความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการให้ข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน พร้อมสื่อสารให้ครู บุคลากร และนักเรียนเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมด้านนวัตกรรม เช่น กิจกรรม ICT Talent เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและการคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย ครอบคลุมทุกด้าน และให้ความชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีทิศทาง การเพิ่มความต่อเนื่องและความร่วมมือกับชุมชนและภาคเอกชนเพื่อบูรณาการนวัตกรรม และเพิ่มความหลากหลายของโครงการอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับกัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ และคณะ (2567) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับศศิประภา ฤ

ไกรศรี (2568) พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสร้างความร่วมมือผ่านเครือข่ายช่วยให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายด้านนวัตกรรมชัดเจน สอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวิตรุ่งเรือง (2564) เน้นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวขององค์กร และสอดคล้องกับเบญจมาศ ขวาทไทย (2564) พบว่าผู้บริหารที่สร้างบรรยากาศการทำงานเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและสนับสนุนบุคลากรด้วยแรงจูงใจ เช่น การมอบเกียรติบัตร คำชมเชย และงบประมาณสำหรับพัฒนา ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม

จากการให้ข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา ซึ่งมุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวดำเนินอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุม การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการอบรมพัฒนา ส่งผลให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ต้องเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่นและการรับฟังปัญหา ชี้ให้เห็นว่าผู้นำควรมีความยืดหยุ่นทางความคิด เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรญกิตติกร (2565) พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรม รวมถึงการจัดกิจกรรม โครงการ หรือโครงการเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมและยกระดับศักยภาพการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ Candrasari et al. (2023) ระบุว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร สร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการตัดสินใจและการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ และสอดคล้องกับขวัญชนก แสงท้านง (2563) พบว่าสถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรทุกคน ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมและมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน

3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม

จากการให้ข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการสร้างระบบติดตามและประเมินผลการนวัตกรรมการไปใช้ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้สามารถวัดผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนและบุคลากรได้อย่างชัดเจน ควรเพิ่มการบันทึกและจัดทำฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice Database) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน และต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรตั้งองค์กรต้นแบบที่มีความโดดเด่น เพื่อเพิ่มมุมมองและแนวทางใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับอนิรุทธ บุญเกื้อ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาเกิดจาก วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อ

พัฒนางาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกมลทิพย์ อินแก้วเครือ และสิทธิพงศ์ บุญผดุง (2567) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า องค์กรที่มีการสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมการรับรู้และกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับเอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ (2567) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กรณีศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าองค์กรนวัตกรรมมีการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมผ่าน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC การส่งเสริมการนำเสนอแนวคิดใหม่ และการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และประสิทธิผลขององค์กร

3.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม

จากการให้ข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการหลากหลายรูปแบบ เช่น การสร้างแกนนำด้านนวัตกรรมเพื่อเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การสร้างการรับรู้และความตระหนักให้แก่ครูและบุคลากร การจัดฝึกอบรมตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา อีกทั้งยังมีการตั้งเป้าหมายพัฒนาดตนเองผ่านชั่วโมงอบรม การจัดระบบนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowering Supervision) และการสนับสนุนให้บุคลากรผลิตสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้ในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาคลังใจ เช่น รางวัล ผลตอบแทน หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับอนิรุทธ บุญเกื้อ (2563) องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกมลทิพย์ อินแก้วเครือ และ สิทธิพงศ์ บุญผดุง (2567) พบว่าองค์กรที่มีการสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับเอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ (2567) พบว่าองค์กรนวัตกรรมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน PLC การส่งเสริมการนำเสนอแนวคิดใหม่ และการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และประสิทธิผลขององค์กร

3.5 การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการให้ข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จาก

การตอบแบบสอบถาม ในด้านการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความว่า สถานศึกษาควรมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานมากขึ้น การวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมควรมีระบบติดตาม และประเมินผลหลังการอบรมอย่างจริงจัง เพื่อให้มั่นใจว่าความรู้และทักษะที่ได้รับสามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและศักยภาพของบุคลากร (Put the right man on the right job) ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวี และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2564) พบว่าโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อบรรยากาศการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างแบบเครื่องจักร เนื่องจากสามารถปรับตัวและสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจักภัทสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) พบว่าสถานศึกษานวัตกรรมมีการนำหลักการกระจายอำนาจมาใช้จากผู้บริหารไปสู่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีอำนาจในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น และเป็นแบบแบนราบ เพื่อลดจำนวนชั้นบังคับบัญชา ส่งผลให้การประสานงานภายในองค์กรรวดเร็ว คล่องตัว และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนวล สมบูรณ์สิน (2564) พบว่าองค์กรนวัตกรรมมีโครงสร้างที่เหมาะสม และยืดหยุ่นสามารถสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้โครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) ช่วยให้ระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรเชื่อมโยงและประสานงานกันอย่างราบรื่น พร้อมทั้งการจัดตั้งทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross-Functional Work Teams) ช่วยกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ลดความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน และสร้างสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมโดยไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยควรประชุมเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับนวัตกรรมในสถานศึกษา และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากร ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีกลไกในการติดตามผลและประเมินการเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ และสำนักงานเขตพื้นที่จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณให้กับครู และผู้บริหารที่มีการพัฒนาเป็นที่ประจักษ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร และความเป็นองค์กรนวัตกรรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้แนวทางหรือโมเดลการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมและประเมินผลลัพธ์ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ, & สิทธิพงศ์ บุญผดุง. (2567). แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 13(1), 1–15.
- กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์, พิมพ์อร สดเอี่ยม, & บุญช่วย ศิริเกษ. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 14(4), 1739–1756.
- ขวัญชนก แสงท้าน. (2563). รูปแบบการพัฒนาศาสนสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 153–168.
- จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์, & สิริธร สิ้นจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาศาสนสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี [วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ชัยพร ชูสุภาวดี. (2566). สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ชุมพล นนบุต. (2568). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ดลยา ชันเวช. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธัญดี หิรัญกิตติกร, & จุลดิศ คัญทัพ. (2565). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(2), 266–278.
- นวล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- นันทดา สอ้อมรัมย์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), 11–22.
- เบญจมาศ ขวาทไทย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 207–215.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2564). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 15(1), 516–528.
- พัชรา เอี่ยมเจริญ. (2567). การคิดเชิงออกแบบเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูในยุคดิจิทัล. *Journal of Industrial Education*, 30(2), C1–C12.
- พงษ์สุดา วงษ์คำสิงห์, ยुरพร ศุทธรัตน์, & พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์. (2566). ตัวขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 HCON 2023: นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อโลกอนาคตด้าน*

- เทคโนโลยี (น. 243-250). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรพร นิคมคราม. (2561). การรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราฐราชธานี [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ภารดี อนันต์นาวิ, & สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง. (2564). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(45), 487-504.
- ภูริรัตน์ สุกใส, & จิตมา วรณศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิติต์ [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- มนฤติ ชอบสะอาด. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- รัตน์ บัสนัน. (2563). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรภัตสรพิชา โปธมาตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- ศศิประภา ฤไกรศรี. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ศศิวิมล มาลาพงษ์. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(3), 75-86.
- สจิวรรณ ทรรพสุ, & สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียนยุคการศึกษาประเทศไทย 4.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(1), 1-15.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. ตักสิลาการพิมพ์.
- สมศักดิ์ จิตตพรพงษ์, ศักดา สถาพรวงษา, ปิ่นนิชา อุตตะมะเวทิน, & สาริศา เจนเขว่า. (2567). องค์กรนวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารเซนต์จอห์น (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 41(1), 1-20.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9).
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2564). รายงานประจำปี 2564. <https://www.nia.or.th>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานประจำปี 2566.

<https://www.nesdc.go.th>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปี 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.

อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง].

เอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ. (2567). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: กรณีศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. *Journal of Intellect Education*, 3(5), 1–16.

Candrasari, A., Yorman, Y., Mayasari, N., Yulia, R., & Lake, F. (2024). Visionary leadership in education management: Leading toward optimal achievement in the era of independent learning. *Proceedings of the International Seminar on Education and Teacher Training*, 8(4).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>