

การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์การ
นวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากำแพงเพชร

**Studying of the Components and Needs of Educational Administration of
Innovative in Schools under the Secondary Educational Service
Area Office Kamphaeng-Phet**

บรรณรักษ์ ทอนทอง และ ณัฐ รัตนศิรินิชกุล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Bannarak Tontong and Nat Rattanasirinichakun

Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng-Phet,

Lampang Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : Bannaraktt@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา 2) การศึกษาความต้องการจำเป็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มงานบริหารวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างที่มนวัตกรรม 6) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ และ 7) การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา พบว่า มีความต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ 2) ด้านการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้าง

* วันที่รับบทความ : 25 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 15 พฤษภาคม 2566

Received: March 25 2023; Revised: May 11 2023; Accepted: May 15 2023

นวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรม 6) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม 7) ด้านการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา; องค์การนวัตกรรม

Abstracts

This research aimed to study on the components and needs of educational administration of Innovative in in schools under the Secondary Educational Service Area Office Kamphaeng-Phet. There were six senior experts involved as informants. The paper indicated that interview as a tool for content analysis method. There were 96 informants ; school directors, deputy directors of the school academic administration and chiefs of academic groups. The research instruments included a needs assessment questionnaire; data were analyzed using content analysis and an enhanced Priority Needs Index (PNI) method.

The research found that :

1. The results of components study proved to be split into sub-components as follow: 1) prescription for excellence innovative vision and strategies; 2) flexible organizational structure conducive to innovation; 3) organizational climate and culture on influencing creativity and innovation; 4) performance-based incentives and innovative activity; 5) innovative human resource management; 6) innovative leadership development and promotion of creativity in the organization and 7) communication, public relations and the creation of an alliance network of innovations.

2. The results revealed the study of administrative needs of Educational Administration of Innovative in Higher Institute were found that there were necessary needs in descending order as follow: 1) innovative leadership development and promotion of creativity in the organization; 2) flexible organizational structure conducive to innovation; 3) organizational climate and culture on influencing creativity and innovation; 4) prescription for excellence innovative vision and strategies; 5) performance-based incentives and innovative activity; 6) innovative human resource management and 7) communication, public relations and the creation of an alliance network of innovations.

Keywords : Administration of Schools; Innovative Organization

บทนำ

องค์การทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิค การดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะนำมาพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ต่อไป ยุคแห่งการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ที่ปัจจัยในการผลิต และการแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้น การ

พัฒนานวัตกรรม จึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาการณดังกล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะ ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษา ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 41)

ประเทศไทยได้มีการขับเคลื่อนการทำงานให้ เกิดวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่ ที่มีกลไกในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ระดับพื้นที่ โดยเน้นความเป็นอิสระ การบริหารจัดการตัวเอง และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่ นวัตกรรม พ.ศ. 2562 (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562, 2562 : 102-120) ที่กำหนดให้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education sandbox) เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและ การจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา ที่มุ่งปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ใน ห้องเรียนและโรงเรียนโดยตรง และมีการปรับโครงสร้างการบริหารและนโยบายตามความจำเป็นเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการขยายผล

ในช่วงปี 2562 ประเทศไทยเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ส่งผลให้โรงเรียนทั่วประเทศไม่สามารถจะจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ แต่โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามปกติในรูปแบบวิถีใหม่ ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ on-line, on-hand, on-air, on-demand หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของโรงเรียนและของนักเรียนนั้น สถานศึกษาบางแห่งไม่มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ในช่วงเวลาที่ต้องใช้ความกล้าในการตัดสินใจดำเนินการต่อในสถานการณ์ที่คับขัน ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษาเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด มุ่งเน้นการเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิม อาทิ รูปแบบวิธีการทำงานการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบและเข้าถึงสภาพความเป็นจริงขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษา และเพื่อใช้ในการกำกับและพัฒนาโรงเรียนเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา โดยทำการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยการกำหนดคุณสมบัติ ประกอบด้วย 1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา รู้และเข้าใจในบริบทการบริหารสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และ/หรือมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน 1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การนิเทศ กำกับติดตาม มีความรู้ความเข้าใจในบริบทการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ/หรือมีประสบการณ์ตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน 1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรม และ/หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน 2. เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ 2.2 องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา 7 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม 6) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ และ 7) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งยืนยัน การขอสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ line

หรือ Facebook หรือ ข้อความ อีกครั้ง 3.2 ดำเนินการการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
3.3 นำข้อเสนอแนะปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

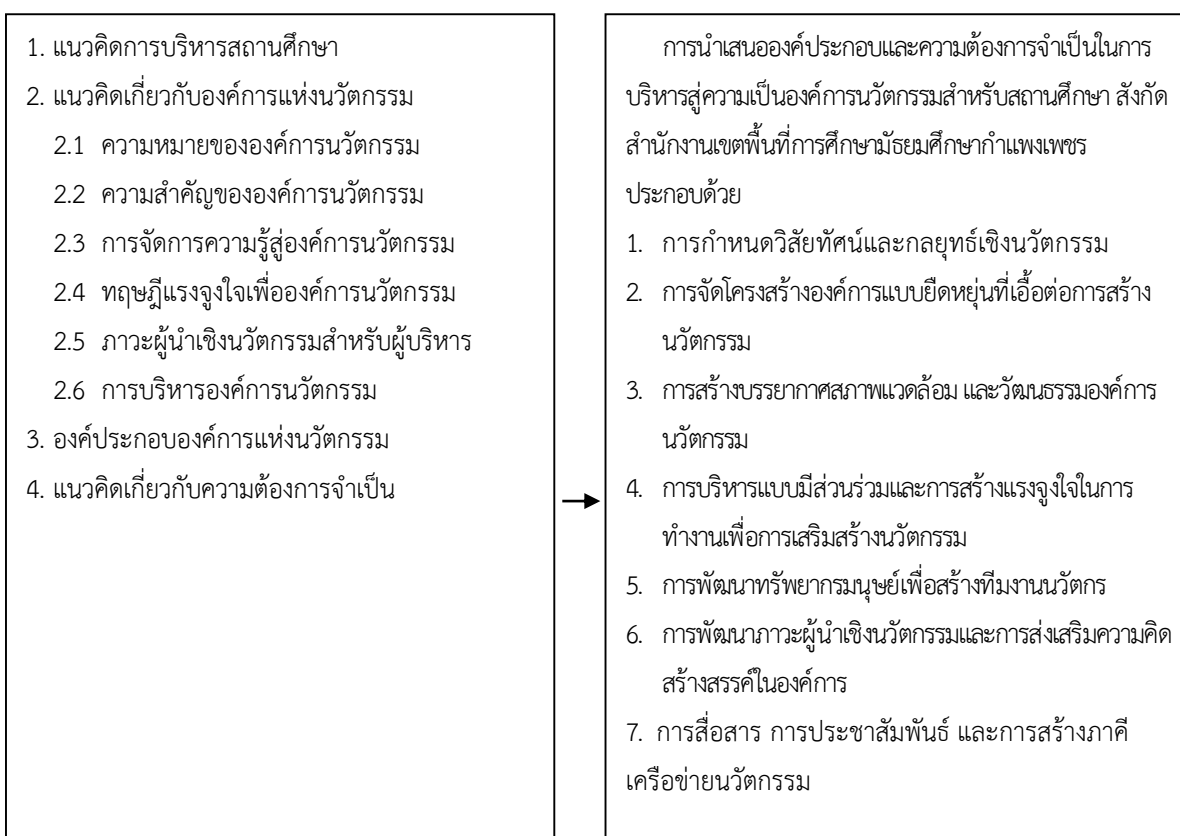
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 32 แห่ง โดยแต่ละสถานศึกษา มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และ 3) หัวหน้าสำนักงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 96 คน 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยกำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพที่เป็นอยู่จริง กับสภาพที่ควรจะเป็น (เป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวัง) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือโดยมีดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 5) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 10 แห่ง โดยแต่ละสถานศึกษา มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และ 3) หัวหน้าสำนักงานกลุ่มบริหารงานวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง ทั้งฉบับเท่ากับ 0.922 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวัง ทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความต้องการจำเป็น โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และนำเสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และ/หรือ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล 4.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 4.2 ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 279) Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา องค์การแห่งนวัตกรรม ได้องค์ประกอบและความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และส่วนที่ 2 จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มาทำการสังเคราะห์เป็นข้อสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานแบบเชิงรุก ร่วมกันบริหารจัดการองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดย สถานศึกษาบริหารจัดการตนเอง มีความคล่องตัว มีความอิสระในการบริหารจัดการ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงแนวคิด วิสัยทัศน์ และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรและผลักดันสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พร้อมทั้งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ต้อง มีความยืดหยุ่น คล่องตัว โดยมีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางที่จะเปลี่ยนแปลงของการศึกษา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการที่จะเป็นองค์กรเชิงนวัตกรรม 2. การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมควรจะมี ความยืดหยุ่น มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน จัดให้มีโครงสร้างหลัก โครงสร้างรอง และโครงสร้างเฉพาะกิจเพื่อ การสร้างนวัตกรรม จัดให้มีคณะกรรมการทำงานด้านนวัตกรรม กระจายอำนาจที่ทำให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจ ในการทำงานตามโครงสร้างองค์การ เพื่อการบริหารจัดการที่กระชับ แต่คล่องตัวและรวดเร็ว ควรมีการสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสามารถในเชิงการสร้างนวัตกรรม อาจมีการจัดโครงสร้างของทีมสร้าง นวัตกรรมแบบแนวราบหรือแบบเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ ไม่ได้ยึดติดว่าใครคนใดคนหนึ่งจะต้องเป็นผู้นำตลอดเวลา ให้ฝ่ายบริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเป็นผู้สั่ง การ 3. การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมนั้น บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ การทำงาน เป็นทีมเดียวกัน ร่วมกันรับผิดชอบเรียนรู้จากความล้มเหลวหรือผิดพลาดเพื่อนำมาสู่แก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิด ความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ขององค์กรเพิ่มบรรยากาศทางกายภาพที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการ สนับสนุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างครอบคลุมและทั่วถึง รวมทั้งมีการชื่นชมและให้กำลังใจ ซึ่งกันและกัน มีการประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือรวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการสร้างนวัตกรรมอย่างเปิดเผย 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจเพื่อการเสริมสร้าง นวัตกรรม ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของนวัตกรรมไว้อย่างชัดเจน ในการตัดสินใจ ความสำเร็จ เพื่อให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม มีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมอย่าง สร้างสรรค์ รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสมี

การระดมสมองร่วมกัน ให้ช่วยกันคิด พากันทำ ส่งเสริม สนับสนุนผู้นำทางนวัตกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้มีพี่เลี้ยง วิทยากร มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลในระยะยาวเพื่อการสร้างนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจเน้นการยอมรับทางสังคม และการ ประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดให้มีรูปแบบการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทีมงานนวัตกรรม ควรมี การสนับสนุนบุคลากร ให้มีค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมายที่ทำให้ องค์กร ได้รับประโยชน์ ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดให้บุคลากรได้ไปศึกษา และดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อการสร้างนวัตกรรม จัดให้มีการใช้ กระบวนการที่สร้างสรรค์ นำเทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ ในการกระตุ้นและพัฒนาความคิดด้าน นวัตกรรมการใช้เทคนิคที่หลากหลาย เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) แผนที่ความคิด (Mind Mapping) การใช้กระดานเล่าเรื่อง (Storyboarding) จัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์องค์การนวัตกรรม ให้มีความสำคัญกับการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม พัฒนาศักยภาพที่เป็น ทรัพยากรมนุษย์ทางการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและให้เวลาบุคลากรในการสะท้อนความคิดการ ปฏิบัติงานเพิ่มระดับการหยั่งรู้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาวัตกรรม จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางนวัตกรรม 6. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใน องค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำ ในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรม มีความเป็นผู้นำทางนวัตกรรม มี ความยืดหยุ่นให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและบุคลากร พร้อมที่จะเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มีบทบาททางสังคมเพื่อช่วยในการสื่อสารข้อมูล เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการ องค์กร รวมถึงเป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านการดำเนินงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความ ขัดแย้ง และยังสามารถนำพาทีมงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพ 7. การสื่อสาร การ ประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่าย นวัตกรรม ควรมีภาคีเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสิ่งใหม่ในการสร้างนวัตกรรมและการ ประชาสัมพันธ์ เชิงสร้างสรรค์ให้องค์กร การจัดให้มีการสร้างช่องทางการสื่อสารไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรมระหว่างสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีการเก็บ รวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารด้านนวัตกรรม จากภายในและเครือข่ายภายนอก มีการส่งต่อข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา รวมถึงมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการ สื่อสารสนับสนุนในการเผยแพร่นวัตกรรมได้อย่างรวดเร็วและให้ครอบคลุมทั่วถึงมากที่สุด

2. ผลศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา จากการศึกษา สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์กร นวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

2) การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม 6) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ และ 7) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (2) สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษานำไปสู่องค์การนวัตกรรม (3) สถานศึกษาจัดให้มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ 2) การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานศึกษากระจายอำนาจที่ทำให้บุคลากรมีอำนาจ ตัดสินใจในการทำงานตามโครงสร้างองค์การ (2) สถานศึกษาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีจุดเน้นการสร้างนวัตกรรม (3) สถานศึกษาปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม (2) สถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ให้น่าอยู่และทันสมัยสวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม (3) สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานศึกษาจัดให้มีการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติ นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษา (2) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจเน้นการยอมรับทางสังคมและการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) สถานศึกษาจัดให้มีรูปแบบการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย เน้นส่งเสริมบุคลากรที่มีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนผู้มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสร้างนวัตกรรม (2) สถานศึกษาจัดตั้งทีมเฉพาะกิจในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (3) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางนวัตกรรม 6) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรม (2) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และเสริมแรง ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม (3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 7) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร เพื่อ

รับทราบข้อมูลสภาพการปฏิบัติงาน (2) สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (3) สถานศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพียงพอ เหมาะสมที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ตามการศึกษาคำประกอบและความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ดังนี้

1. การศึกษาคำประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) การจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม 6) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และ 7) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม ทั้งนี้กระบวนการบริหารการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรอยู่รอดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญในการ ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่แท้จริง ดังงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560 : 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความครอบคลุมการบริหารจัดการสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ 1) การวางแผนองค์การเป็นการเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การนำองค์การ โดยการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารในด้านบุคลิกภาพกล้าคิดกล้าทำ ทักษะการจัดการองค์การ บทบาทหน้าที่ผู้นำทีม และบทบาททางสังคมส่วนรวม 3) การจัดการองค์การ โดยการจัดโครงสร้างองค์การและการมุ่งเน้น การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 4) การควบคุมองค์การเป็นการตรวจสอบและประเมินผล พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพรรณ ตาริชกุล และเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2560 : 278) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำให้ความสำคัญ หมายถึง มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ที่ชัดเจน สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร 2) วัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้

หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร 3) บรรยากาศและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ 4) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง หมายถึง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งคน กระบวนการ และบริการ 5. วิจัยและพัฒนา หมายถึง ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร 2) ด้านการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงอภิปรายประเด็นสำคัญ ดังรายรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรในการจัดการศึกษา ที่ต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งการบริหารจัดการ การพัฒนาครูผู้พัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ดังที่ อรอนงค์ วิจารณ์บุญ (2554 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่าการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันนั้น จำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรม ในส่วนของด้านที่ 1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2560 : 117-128) กล่าวว่าองค์ประกอบของสถานศึกษายุคดิจิทัลสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยใน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย ได้แก่ 1) โครงสร้างที่ยืดหยุ่นของสถานศึกษา 2) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับรัตนวดี โมรากุล (2560 : 2) ที่ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบองค์การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับองค์การ ประจันเขตต์ (2557 : 45-51) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ได้รับการพิสูจน์และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการมานำเสนอ โดยการเชื่อมโยงสู่บริบทของ

องค์กรทางการศึกษาในทุกระดับของประเทศไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษานั้น ต้องประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม 3 ลำดับแรกเช่นกัน

2.2 ด้านการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาที่เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาคงกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมได้ตามบริบทของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการสร้างนวัตกรรม เน้นคนที่กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิร อ่อนอ้าย (2557 : 74-84) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมได้ตามบริบทของโรงเรียน มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม 2) จัดให้มีโครงสร้างหลัก โครงสร้างรอง และโครงสร้างเฉพาะกิจ 3) จัดโครงสร้างเน้นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) สรรหาบุคลากรที่สามารถทำงานแบบข้ามสายงานได้ 5) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการสร้างนวัตกรรม เน้นคนที่กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาในโรงเรียน 6) จัดให้มีคณะกรรมการทำงานด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับ ชวน ภารังกุล (2556 : 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 3) บุคคลสำคัญ

2.3 ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมการศึกษา เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม จัดแสดงผลงานด้านนวัตกรรม จัดอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ให้น่าอยู่และทันสมัยสวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ศึกษาดูงานเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การต่อยอดองค์ความรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม จำเป็นต้องเน้นให้บุคลากร การทำงานเพื่อให้เกิด ความรักและสามัคคี มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความผูกพัน กับโรงเรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแบบองค์รวม (Whole School Approach) ปลุกฝังให้ทุกคนในองค์กร ทำทุกวัน ทำทุกคน จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร มีการสื่อสารกับครู นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทุกคนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี วิเคราะห์วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับความต้องการจะสร้างขึ้นใหม่ ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม วิจัยสถาบัน วิจัยครู วิจัยนักเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ให้

รางวัลเพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์การที่คำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ดังที่ สอดคล้องกับ พัทธกิจ ทรัพย์วารี (2558 : 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา พบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรมในองค์การเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติ จนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม เป็นการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ อาฟานดี คอลออาแซ และ สรัญญ์ อุเสียนาง (2565 : 125-140) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม คือการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดเป็นการสร้างมิตรภาพ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ 2) ด้านการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรม 6) ด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานนวัตกรรม 7) ด้านการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาคีเครือข่ายนวัตกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนหรือสร้างกลยุทธ์ในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 ด้านแรก ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร 2) ด้านการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม

1.2 ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร จัดให้มีโครงสร้างการบริหารจัดการในสถานศึกษาแบบยืดหยุ่น มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น ระดมสมองสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สร้างทีมงานเฉพาะกิจ กำหนดภาระงานหน้าที่ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร สร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร 2) ด้านการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา เพื่อสะท้อนความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

เอกสารอ้างอิง

- ชวน ภารังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเปี่ยมอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปการสอนและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพมหานคร: ขาวฟาง.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 102-120 (30 เมษายน 2562).
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตนวดี โมรากุล. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10 (2), 23-41.
- วชิน อ่อนอ้าย. (2557). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 17 (2), 74-84.
- วิไลพรรณ ตาวิชกุล และ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2560). กระบวนการจัดการความรู้เพื่อสร้างองค์การนวัตกรรม. วารสารวิชาการราชภัฏพระนคร. 8 (2), 271-279.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 14 (2), 117-128.
- อาฟานดี คอลออาแซ และ สรัญณี อุเสินยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (2), 125-140.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก. 15 (1), 45-51.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.