การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

Development of a Secondary Educational Service Area Office Management Model towards an Innovative Organization

ศรายุทธ ธิศรีชัย[1] เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต[2] และปัญญา ธีระวิทยเลิศ[3]

Sarayut Thisrichai, Sowwanee Sikkhabandit and Panya Teerawithayalers

Received: July 05, 2025

Revised: July 24, 2026

Accepted: August 10, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 2) พัฒนารูปแบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ3) ประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา ขั้นตอนในการวิจัยประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพและแนวทาง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 62 เขต ๆ ละ 1 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง รวม 62 คน 2) การพัฒนารูปแบบ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ด้วยรูปแบบการสนทนากลุ่ม ใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และ 3) การประเมินรูปแบบจากกลุ่มผู้ที่ใช้งาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ เชิงลึก และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพและแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม 2) ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร 3)

[1-3]มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ; North Bangkok University

Correspondingauthor, E-mail: st30042522@gmail.com, Tel. 0982429614

ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 6) ด้านการประเมินผลนวัตกรรม มีสภาพการปฏิบัติร้อยละ 90 ขึ้นไปทุกด้าน และมีแนวทางด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน 8 ข้อ และแนวทางด้านการบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 6 ด้าน 12 ข้อ 2) ผลการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 ด้านแนวทางการบริหารจัดการ Agile Management และองค์ประกอบที่ 4 ความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีความถูกต้องและความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง, การบริหาร, องค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the current state and management approaches of secondary education service area offices towards becoming innovative organizations; 2) to develop a management model for secondary education service area offices towards becoming innovative organizations; and 3) to evaluate the management model for secondary education service area offices towards becoming innovative organizations. This was a research and development (R&D) study. The research process consisted of 1) studying the conditions and approaches. The informants were educational administrators, group directors, or officers under the Secondary Educational Service Area Offices nationwide, one person from each of the 62 offices, selected using purposive sampling, totaling 62 people; 2) the model was developed using a connoisseurship-based seminar format with focus group discussions, utilizing a group of 7 experts; and 3) the model was evaluated by a user group consisting of 30 educational administrators, group directors, and staff members. The research tools used included document analysis, questionnaires, in-depth interviews, and evaluation forms. The statistical methods used included percentage, mean, and standard deviation. The

research findings revealed that 1) the state and management approaches of the Secondary Educational Service Area Office towards becoming an innovative organization in six areas were as follows 1) vision and shared goals, 2) organizational processes and culture, 3) innovative organizational leadership, 4) creative thinking skills of personnel, 5) knowledge and information management, and 6) in terms of innovation evaluation, the implementation rate was 90% or higher in all aspects, and there were 4 areas and 8 points of management guidelines, and 6 areas and 12 points of guidelines for managing towards an innovative organization; 2) the model development results consisted of 4 components, namely: Component 1: Management; Component 2: Management towards an innovative organization; Component 3: Agile Management approaches; and Component 4: Success of the innovative organization; and 3) the evaluation of the management model for the Secondary Educational Service Area Office towards becoming an innovative organization showed the highest level of accuracy, appropriateness, feasibility, and overall benefit.

Keywords: Approach, Management, Innovative Organization

บทนำ

ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลก รัฐจึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่เน้นการพัฒนาประเทศด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพของประเทศในทุกด้านและนำพาประเทศให้หลุดพ้นจากสภาพปัญหาในปัจจุบัน รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์กรสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งให้เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับระบบสังคมเศรษฐกิจโลกความเด่นชัดของแนวนโยบายด้านการพัฒนานวัตกรรมสำหรับหลายประเทศได้ปรากฏขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2543 ในเวทีที่ประชุม APEC Economic Committee ซึ่งชี้ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ

ในการสร้าง กระจาย และใช้ประโยชน์จากความรู้ มิติที่สอง เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการทำให้ประชาชนและธุรกิจเข้าถึงความรู้ และเป็นเครื่องมือในการใช้ประโยชน์จากความรู้ มิติที่สาม สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ครอบคลุมถึงเรื่องนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย และสภาวะที่เอื้อให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน และมิติที่สี่ นวัตกรรม ซึ่งเป็นผลจากการประกอบความรู้ใหม่ๆ เข้าด้วยกัน และพัฒนาให้เกิดสินค้า บริการ กระบวนการผลิต และการจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร โดยปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในองค์กร คือ ผู้บริหารหรือผู้นำ (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2553)

ดังนั้นในยุคพลิกผัน (Disruption) จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 64 ที่กำหนดว่า รัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม (National Institute of Education, 2009)

องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) นั้นสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนายกระดับความสามารถนั้นให้สูงขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรในอนาคตมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย หรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กรและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคมในส่วนขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา มีนักวิชาการได้อธิบายถึงองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา อาทิ สุกัญญา แช่มช้อย (2565) สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) จิติมา วรรณศรี (2563) และชวน ภารังกูล (2556) ว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาหรือบริการใหม่ หรือการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการ การบริหารจัดการ การออกแบบระบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารเชิงนวัตกรรม

ที่มีประสิทธิภาพให้บริการทางการศึกษากับสังคมและจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมแข่งขันเพื่อให้องค์กรสามารถที่จะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้นการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหายกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนากระบวนการทำงานที่ประสิทธิภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคในสังคมได้ เพิ่มประสิทธิภาพและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายังไม่มีรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างชัดเจน จึงทำให้สนใจศึกษาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงาน และการจัดการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาแล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1) การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ เอกสาร บทความวิชาการ การสืบค้นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1.1) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม 1.2) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 1.3) การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1.4) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ 1.5) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และ

1.6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสารจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2) การศึกษาสภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้ดำเนินการศึกษาสภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 62 เขต ๆ ละ 1 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 62 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.891 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม 2) กระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร 3) ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร 5) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 6) การประเมินผลนวัตกรรม

3) การศึกษาแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และองค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 62 เขต ๆ ละ 1 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 62 คน และผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1) การยกร่างรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยดำเนินการยกร่างรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2) การตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้วยรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามสามารถและหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและมีความเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1) การประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมด้านความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบ มุ่งตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและ/หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยแบบประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมในประเด็นด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy) และด้านความเหมาะสม (Propriety) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยวิธีการเลือกแบบ (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

2) การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปทดลองใช้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยสร้างเอกสารการทดลองใช้ แล้วจึงประเมินรูปแบบจากกลุ่มผู้ที่ใช้งาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิดเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา(The Joint Committee on Standard for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา (Madaus Scriven & Stufflebeam. 1983) ประเด็นด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standard) และความเป็นประโยชน์ (Utility standard)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

ด้านวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัลทุกปี มีการปฏิบัติร้อยละ 100 รองลงมาคือ มีการประชุมชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมาย เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมให้แก่บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติร้อยละ 96.77 และมีการประชุมกำหนดแผนงาน กิจกรรมด้านการพัฒนาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร มีการปฏิบัติร้อยละ 91.94

ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารงานสู่ระบบที่คล่องตัวยืดหยุ่น และเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร และมีกระบวนการและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้มีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติร้อยละ 95.16 รองลงมาคือ มีกระบวนการและวัฒนธรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีกระบวนการและวัฒนธรรมส่งเสริมการใช้ E-office และ E-government ในการบริหารงานและให้บริการแก่ โรงเรียน ครู และประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (มีการปฏิบัติร้อยละ 91.94) และมีกระบวนการและวัฒนธรรมในการเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ประสบความสำเร็จต่อไป มีการปฏิบัติร้อยละ 88.71

ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า มีผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติ ร้อยละ 98.39 รองลงมาคือ มีผู้นำองค์กรที่เปิดใจรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร มีการปฏิบัติร้อยละ 96.77 และมีผู้นำองค์กรที่มีทักษะ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติร้อยละ 95.16

ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร พบว่า บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีการปฏิบัติร้อยละ 98.39 รองลงมาคือ บุคลากรสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การในการสร้างสรรค์วิธีการทำงาน มีการปฏิบัติร้อยละ 95.16 และบุคลากรมีทักษะรวบรวมความรู้ เพื่อนำความรู้มาสู่การพัฒนาการทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีการปฏิบัติร้อยละ 93.55

ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร พบว่า มีการสนับสนุนการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการปฏิบัติร้อยละ 98.39 รองลงมาคือ มีการจัดทำช่องทางเผยแพร่ความรู้ทางช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวกรวดเร็วและทั่วถึง มีการปฏิบัติร้อยละ

95.16 และมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการปฏิบัติร้อยละ 91.94

ด้านการประเมินผลนวัตกรรม พบว่า มีการประเมินการใช้งาน ประเมินความง่ายในการใช้งานความเข้ากันได้และความพึงพอใจของผู้ใช้ มีการปฏิบัติร้อยละ 82.26 รองลงมาคือ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ วัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้แนวทางใหม่ ๆ มีการปฏิบัติร้อยละ 77.42 และมีการประเมินเนื้อหา ความสอดคล้องของวิธีการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ มีการปฏิบัติร้อยละ 74.19 และมีการประเมินผลกระทบระยะยาวของวิธีการบริหารแบบใหม่ที่พัฒนาขึ้น มีการปฏิบัติร้อยละ 69.35

2) แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า

2.1) การบริหารจัดการ

2.1.1) ด้านการวางแผน (Planning) มีแนวทาง ดังนี้ (1) กำหนดนโยบาย หรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และ (2) วางแผนการพัฒนาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

2.1.2) การจัดองค์การ (Organizing) มีแนวทาง ดังนี้ (1) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรให้สามารถนำไปสู่การดำเนินงานสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้ และ(2) จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อครอบคลุมการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรม

2.1.3) การนำ (Leading) มีแนวทาง ดังนี้ (1) หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานการพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.1.4) การควบคุม (Controlling) มีแนวทาง ดังนี้ (1) หน่วยงานมีการกำหนดแนวทาง/วิธีการ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) หน่วยงานมีการพัฒนากระบวนการบริหารงานที่สามารถส่งเสริมหน่วยงานสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรได้

2.2) การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2.1) ด้านวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม มีแนวทาง ดังนี้ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ในการพัฒนา

หน่วยงานสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) วางแผนการพัฒนาการบริหารและการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยให้บุคลากรมีบทบาทร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

2.2.2) ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร มีแนวทาง ดังนี้ (1) กำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอันดีงาม เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) หน่วยงานมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2.3) ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม มีแนวทาง ดังนี้ (1) ผู้บริหารพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับใช้ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสู่ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2.4) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร มีแนวทาง ดังนี้ (1) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) หน่วยงานมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2.5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีแนวทาง ดังนี้ (1) หน่วยงานมีการพัฒนาฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและ (2) หน่วยงานมีการสร้างช่องทางในการแบ่งปันความรู้ เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2.6) ด้านการประเมินผลนวัตกรรม มีแนวทาง ดังนี้ (1) กำหนดวิธีการประเมินผลนวัตกรรมที่ชัดเจน เพื่อนำผลการนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และ (2) หน่วยงานมีการใช้ผลการประเมิน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

รูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ *องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ* ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ(Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling) *องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม* ประกอบด้วย 1) ด้าน

วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม 2) ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 6) ด้านการประเมินผลนวัตกรรม *องค์ประกอบที่ 3 ด้านแนวทางการบริหารจัดการ Agile Management* ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย (Planning) 2) การดำเนินงานแบบยืดหยุ่นและทำงานเป็นรอบ (Iterative Execution) 3) การสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Communication) 4) การประเมินผลและส่งมอบผลงาน (Review & Delivery) 5) การสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการ (Retrospective & Improvement) และ *องค์ประกอบที่ 4 ความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม* ประกอบด้วย 1) “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร” อย่างต่อเนื่อง และ2)การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การสร้างพื้นที่นวัตกรรมการเรียนรู้

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

3.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่สมบูรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบ	การประเมิน					
	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการ	**4.80**	**0.42**	**มากที่สุด**	**4.60**	**0.53**	**มากที่สุด**
1.1 การวางแผน (Planning)	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
1.2 การจัดการองค์กร (Organizing)	4.90	0.32	มากที่สุด	4.70	050	มากที่สุด
1.3 การนำ (Leading)	4.50	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.4 การควบคุม (Controlling)	4.90	0.32	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	**4.70**	**0.49**	**มากที่สุด**	**4.55**	**0.54**	**มากที่สุด**
2.1 ด้านวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
2.2 ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร	4.90	0.32	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
2.3 ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.50	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.4 ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
2.5 ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
2.6 ด้านการประเมินผลนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

3. ด้านแนวทางการบริหารจัดการ Agile Management	**4.68**	**0.48**	**มากที่สุด**	**4.52**	**0.54**	**มากที่สุด**
3.1 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
3.2 การดำเนินงานแบบยืดหยุ่นและทำงานเป็นรอบ	4.70	0.39	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
3.3 การสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
3.4 การประเมินผลและส่งมอบผลงาน	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
3.5 การสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. ความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม	**4.70**	**0.50**	**มากที่สุด**	**4.50**	**0.55**	**มากที่สุด**
4.1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
4.2 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และการสร้างพื้นที่นวัตกรรมการเรียนรู้	4.70	0.50	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
รวม	**4.72**	**0.05**	**มากที่สุด**	**4.54**	**0.04**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีความถูกต้องและความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.72, S.D.= 0.05) ด้านความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.54, S.D.= 0.04) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.42) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.53)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$.= 4.70, S.D. = 0.49) และมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านแนวทางการบริหารจัดการ Agile Management โดยภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$.= 4.68, S.D. = 0.48) และมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.54)

องค์ประกอบที่ 4 ความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.50) และมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.55)

3.2. ผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้

รายการ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)	4.60	0.16	มากที่สุด
1) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
2) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.80	0.45	มากที่สุด
3) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีคุณค่าและสร้างความน่าเชื่อถือต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	4.40	0.55	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)	4.73	0.09	มากที่สุด
4) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
5) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถทำให้เกิดความคุ้มค่าต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
6) รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบสามารถสร้างการยอมรับต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.67	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ในการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ในการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.09)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพและแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัย พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม พบว่ามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทยุคดิจิทัล โดยร้อยละ 100 ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางนี้อย่างชัดเจน สะท้อนถึงการวางรากฐานของการเปลี่ยนผ่านองค์กรตามแนวคิดของ Quinn (1985) ที่เน้นวิสัยทัศน์ร่วมเป็นศูนย์กลางขององค์กรนวัตกรรม 2) กระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร พบว่ามีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง และเรียนรู้จากความล้มเหลว โดยร้อยละ 95.16 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับแนวคิดการบริหารให้ยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd & Bessant (2018) ที่ระบุว่าองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมในองค์กรคือวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเปิดกว้างทางความคิด 3) ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัยชี้ว่าผู้นำมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยร้อยละ 98.39 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร (Avolio & Bass, 2004) 4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยบุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 98.39 ระบุว่าใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสนับสนุนข้อเสนอของ Damanpour & Schneider (2006) ที่กล่าวว่าองค์กรนวัตกรรมต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างรวดเร็ว 5) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่มีระบบ E-office และ E-government ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรบนพื้นฐานของเทคโนโลยี ตามแนวทางของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564) ที่ระบุว่าองค์กรต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่ช่วยรวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ได้แก่ การสร้างคลังความรู้ (Knowledge Repository) หรือการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อแบ่งปันความรู้ และ 6) การประเมินผลนวัตกรรม พบว่า มีการประเมินการใช้งาน ประเมินความง่ายในการใช้งาน ความเข้ากันได้และความพึงพอใจของผู้ใช้ ร้อยละ 82.26 โดยมีการออกแบบระบบประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและยึดตามการใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แช่มช้อย (2565) ที่ระบุว่า ควรมีการติดตามและประเมินผลการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการบูรณาการองค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรและนวัตกรรม ผสานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม อันได้แก่ วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม กระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรม ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และระบบการประเมินผลนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Quinn (1985), Higgins (1995), Christiansen (2000), Tidd & Bessant (2018) และDamanpour & Schneider (2006) ที่เน้นให้องค์กรสามารถปรับตัวและสร้างคุณค่าใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม กล่าวคือ ในด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม พบว่าทุกหน่วยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับยุคดิจิทัล มีการปฏิบัติร้อยละ 100 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christiansen (2000) ที่เสนอว่าองค์กรควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ร่วมอย่างชัดเจนเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน บุคลากรในองค์กรก็มีส่วนร่วมอย่างชัดเจนในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแผนงานนวัตกรรม มากกว่าร้อยละ 90 สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Tidd & Bessant, 2018) ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับแนวคิดการบริหารงานให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และส่งเสริมการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร ร้อยละ 95.16 มีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยง กล้ายอมรับความล้มเหลว และเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Higgins (1995) และ Damanpour & Schneider (2006) ที่เน้นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน ในส่วนของผู้นำองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ และสามารถจูงใจและมอบหมายงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 98.39 ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Avolio & Bass (2004) ที่ชี้ว่าผู้นำในองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและบ่มเพาะวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร พบว่า บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน สร้างเครือข่ายการ

ทำงาน และมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd & Bessant (2018) ที่ระบุว่า ความสามารถของบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ เป็นหัวใจขององค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคปัจจุบัน สุดท้ายในด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร พบว่ามีการสนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้ระบบ e-Office และ e-Government เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Higgins (1995) ที่กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมควรมีระบบจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงนวัตกรรม

ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมตามที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เป็นการออกแบบที่มีความเป็นไปได้สูงทั้งในเชิงโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหาร การพัฒนาองค์กร และกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อยกระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการศึกษาสู่อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

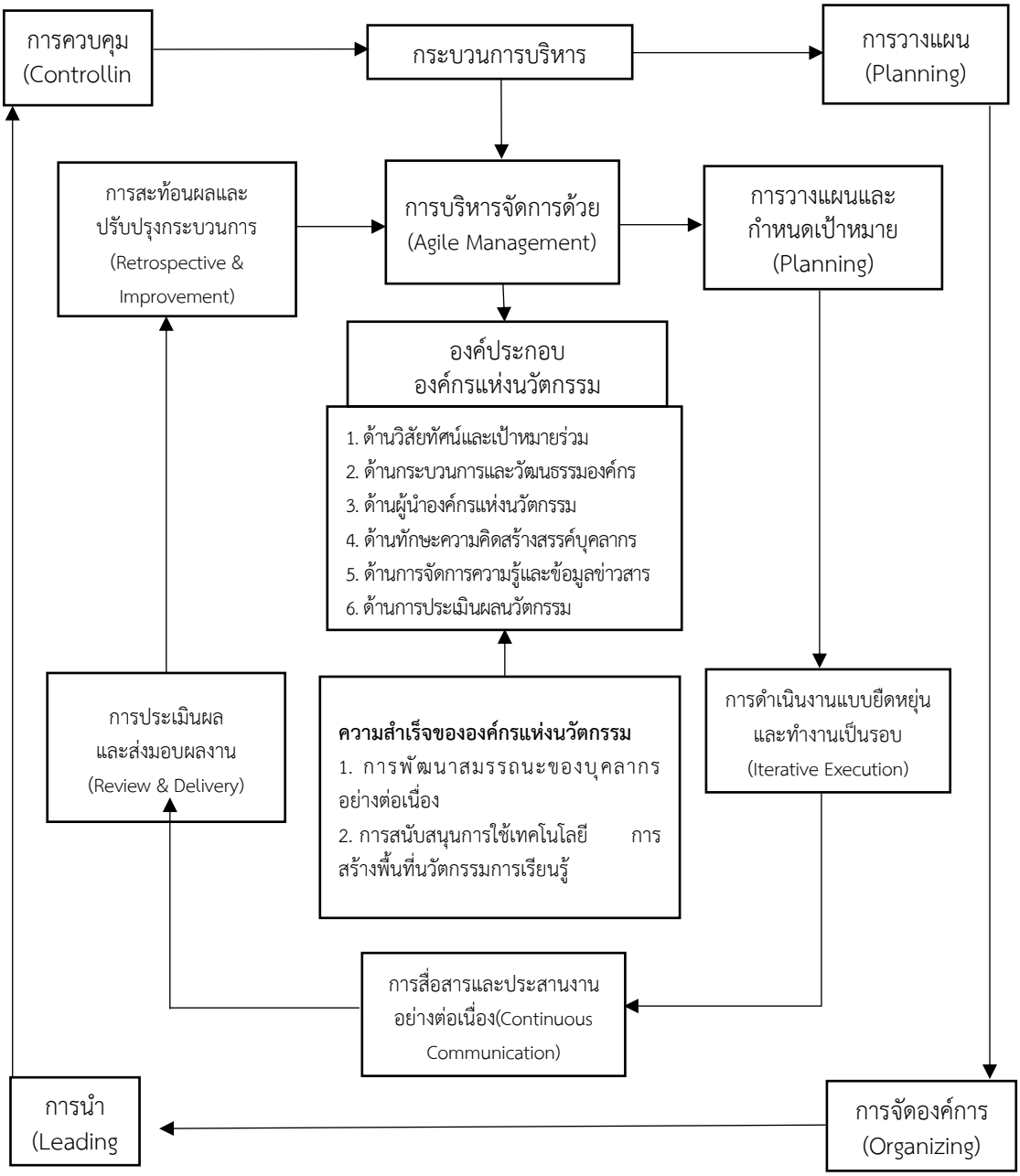
3. การประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นขั้นตอนสำคัญในการยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและนวัตกรรม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ กระบวนการ และวิธีการดำเนินงานของรูปแบบว่า สามารถตอบสนองต่อบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในโลกยุคใหม่ จากผลการประเมินรูปแบบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกองค์ประกอบ ทั้งในด้านเนื้อหา ความสอดคล้อง ความชัดเจน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมี ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม (Avolio & Bass, 2004; Damanpour & Schneider, 2006) โดยผู้เชี่ยวชาญให้การประเมินในระดับสูงนี้ สะท้อนถึงคุณภาพของกระบวนการพัฒนารูปแบบที่มีรากฐานจากแนวคิดทางวิชาการที่ชัดเจนและครอบคลุม โดยรูปแบบดังกล่าวอ้างอิงแนวคิดของ Quinn (1985) และ Higgins (1995) ซึ่งเสนอว่า การบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรมควรครอบคลุมทั้งมิติวิสัยทัศน์ การจัดการองค์กร กระบวนการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนแล้วแต่ปรากฏในรูปแบบที่พัฒนาในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ รูปแบบยังสะท้อนหลักการของการบริหารยุคใหม่ที่เน้นความคล่องตัว

ยืดหยุ่น และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร ซึ่งตรงกับแนวทางการบริหารแบบอไจล์ (Agile Management) เป็นรูปแบบการจัดการที่เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้รับบริการทางการศึกษา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยังแสดงให้เห็นว่า รูปแบบนี้ไม่เพียงแต่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (2018) ที่ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องเชื่อมโยงกับบริบทเฉพาะของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ในเชิงปฏิบัติ รูปแบบที่ได้รับการประเมินนี้ได้ผ่านการทดลองใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การออกแบบโครงสร้างองค์ประกอบตามแนวคิดทางทฤษฎี และการตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบ โดยยึดตามหลักการพัฒนารูปแบบ (Model Development Process) และการพัฒนารูปแบบที่ดีต้องมีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของแบบจำลอง

ดังนั้นการประเมินรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมในครั้งนี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงความครบถ้วนทั้งในด้านหลักการ แนวทางปฏิบัติ และความเหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและหลักวิชาการร่วมสมัยอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวจึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่ให้ก้าวสู่ความเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้จากวิจัยเป็นโมเดลรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

จากภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ(Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling) องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม 2) ด้านกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์บุคลากร 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 6) ด้านการประเมินผลนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 ด้านแนวทางการบริหารจัดการ Agile Management ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย (Planning) 2) การดำเนินงานแบบยืดหยุ่นและทำงานเป็นรอบ (Iterative Execution) 3) การสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Communication) 4) การประเมินผลและส่งมอบผลงาน (Review & Delivery) 5) การสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการ (Retrospective & Improvement) และองค์ประกอบที่ 4 ความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร” อย่างต่อเนื่อง และ2) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การสร้างพื้นที่นวัตกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีข้อเสนอแนะซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่กำกับดูแลใน เชิงนโยบายของการบริหาร ไปใช้ในนการกำหนด นโยบายและทิศทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากรูปแบบสู่ การปฏิบัติจริง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมและการประเมินผลเชิงระบบ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพขององค์กรเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรมทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

คำรับรองและการเปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน

1. การเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

ผู้เขียนไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจมีอิทธิพลต่อการออกแบบ การดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการนำเสนอผลการวิจัย

2. การใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดทำต้นฉบับ

ผู้เขียนไม่ได้ใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดทำต้นฉบับดำเนินการตรวจแก้ภาษา การระดมความคิด การร่างเนื้อหา และการสังเคราะห์วรรณกรรมด้วยตนเอง และขอรับรองความรับผิดชอบ โดยยืนยันว่าผู้เขียนได้ตรวจสอบ แก้ไข และรับผิดชอบต่อเนื้อหาทั้งหมดของบทความฉบับสุดท้าย

3. ครับรองเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล (Data Availability Statement)

สถานการณ์เข้าถึงข้อมูลวิจัยในเว็บไซต์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (https://gs.northbkk.ac.th/) เป็นข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้ อยู่ในแหล่งจัดเก็บบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ และไม่มีข้อจำกัดด้านจริยธรรม ความเป็นส่วนตัว หรือสิทธิ์ในการเผยแพร่ข้อมูล

4. คำรับรองด้านจริยธรรมการวิจัย (Ethics Statement)

งานวิจัยมีการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง เลขที่ GS 1/2568 วันอนุมัติ 1 *กุมภาพันธ์ 2568 (เอกสารดังแนบ)*

***5. แหล่งทุนสนับสนุน*การวิจัย (Funding)**

ไม่มีทุนสนับสนุนการวิจัย

6. การระบุบทบาทของผู้มีส่วนร่วมตามหลัก CRediT

1. นายศรายุทธ ธิศรีชัย ผู้วิจัย ทำหน้าที่ ระบุประเด็น คำถาม หรือปัญหาที่ควรได้รับการศึกษา พัฒนาคำถามวิจัยและสมมติฐาน กำหนดรูปแบบการวิจัย เช่น กลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูล การวัดผล และเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล การทบทวนวรรณกรรม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เขียนบทคัดย่อ บทนำ วิธีการ ผลการวิจัย และอภิปรายผล เขียนต้นฉบับรวมของงานวิจัย ตรวจสอบโครงสร้าง ความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา ตรวจสอบการอ้างอิงและรูปแบบตามข้อกำหนดของวารสาร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก มีหน้าที่ ให้คำปรึกษาและแนะแนวทาง ติดตามความก้าวหน้าและคุณภาพงาน ประเมินและสรุปผลงาน ร่วมพัฒนากรอบแนวคิด เครื่องมือ หรือรูปแบบการทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายหลักของงานวิจัยให้เหมาะสม ร่วมพัฒนากรอบและวิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ธีระวิทยเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม มีหน้าที่ ให้คำปรึกษาและแนะแนวทาง ติดตามความก้าวหน้าและคุณภาพงาน ประเมินและสรุปผลงาน ร่วมพัฒนากรอบแนวคิด เครื่องมือ หรือรูปแบบการทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายหลักของงานวิจัยให้เหมาะสม ร่วมพัฒนากรอบและวิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

จิติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์รัตนสุวรรณ.

ชวน ภารังกูล. (2556). *การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.* ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ).* สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2564). *ภาพอนาคตการพัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่.* จี.พี.ไซเบอร์พรินท์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นเยาว์.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา.* ตักสิลาการพิมพ์.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้บริหารเชิงนวัตกรรม.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. NRCT:Digital. Object Identifier. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/NIDA.the.2010.6

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set*. (3rd ed.). Mindgarden.

Christiansen, J. A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Macmillan.

Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management* 2006; *17* (3): 215-236. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00498.x

Higgins, J.M. (1995). How Effective Innovative Companies Operate — Lessons from Japanese Strategy. *Creativity and Innovation Management, 4*(2), 110-119 https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.1995.tb00211.x

Kotter, J. P. (2018). *Leading Change.* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.

Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation Models viewpoints on educational and human services evaluation*. (8th ed). Khuwer-Nijhoff.

National Institute of Education. (2009). *A Teacher Education Model for the 21st Century (TE21).* NIE.

Quinn, J. B. (1985). Managing innovation: Controlled chaos. *Harvard Business Review, 63*(3), 73–84. https://hbr.org/1985/05/managing-innovation-controlled-chaos

Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. Wiley.