การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

PROMOTING THE INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE SECONDARY SCHOOLS UNDER THE MAE HONG SON SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]สโรชา มาส้มซ่า, [2]สังวาร วังแจ่ม และ [3]ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร

[1]Sarocha Masomsa, [2]Sangwan Wangcham and [3]Nutchanun Wongmoolithikorn

มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

North Chiangmai University

[1]Crru561413001@gmail.com, [2]sungw_edq@yahoo.co.th,

ningnutchanun@gmail.com

Received : November 22, 2024; **Revised** : March 2, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อหาแนวทางพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบุคลากรด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และด้านการมีวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายร่วม ตามลำดับ แนวทางพัฒนา คือ 1) ควรใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่ต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท การบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท -เชียงใหม่

[2-3] อาจารย์ ดร. คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท -เชียงใหม่

สร้างองค์กรนวัตกรรม โดยเน้นบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง 2) ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) ควรการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมมุ่งเน้นการสร้างความยืดหยุ่นในโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ 4) ควรเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านนโยบายชัดเจน การจัดเวทีการแข่งขัน และการสร้างสภาพแวดล้อมต่อการพัฒนานวัตกรรม 5) ควรเน้นการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มสื่อสารที่หลากหลาย โดยเน้นความโปร่งใส รวดเร็ว และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด 6) ควรมุ่งเน้นการสร้างแผนพัฒนารายบุคคลและส่งเสริมทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของบุคลากร เน้นการสนับสนุนการแสดงออกตามศักยภาพเฉพาะตัวผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและการตัดสินใจร่วมกันในองค์กร

คำสำคัญ : การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to study the promotion of the innovative organization of school administrators and to suggest guidelines to develop the promotion of the innovative organization of school administrators in the secondary schools under the Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office. The results showed that the promotion of the innovative organization of school administrators in the secondary schools under the Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office , in overall, was at a high level, from high average to low, as follows: effective communication, promoting of innovation creativity, on teamwork, personnel development, organizational structure improvement, and organizational vision and common goals, respectively. The development guidelines were: 1) there should be clear vision, continuous communication, and involvement of personnel in the creation of innovative organizations with an emphasis on an open working climate; 2) teamwork should be supported with an emphasis on internal and external exchange of ideas; 3) organizational structure should be improved to promote innovation organization; focus on building flexibility in structure and role; 4) emphasis should be placed on supporting the development of skills and knowledge in innovative creation of personnel through clear policies, competitive forums, and creating an environment conducive to innovation development. 5) emphasis should be placed on the use of a variety of communication

tools and platforms with emphasis on transparency, speed, and participation of all personnel. 6) emphasis should be placed on creating individual development plans and promoting skills appropriate to the specific needs of personnel, focus on supporting to expresses their unique potential through participation in innovation development and collective decision-making in the organization.

Keywords : promoting the innovative organization, school administrators, secondary schools

บทนำ

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นสนามปฏิบัติการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศ นายกรัฐมนตรี มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการของพื้นที่ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กระจายอำนาจสู่สถานศึกษาตามศักยภาพและความพร้อม ส่งเสริมสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมกับภาคีเพื่อการศึกษาไทย (Thailand Education Partnership หรือ TEP) ได้สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติจริง อันนำไปสู่การประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2562 กำหนดให้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ พื้นที่พิเศษในการจัดการศึกษาที่เอื้อให้คนในพื้นที่และทุกภาคส่วนรวมพลังร่วมจัดการศึกษา เรียนรู้การสร้างและใช้ นวัตกรรมการศึกษาร่วมกันเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จะเป็นพื้นที่เรียนรู้ ทดลอง นำร่องระบบ กลไก นวัตกรรมการบริหารจัดการ นวัตกรรมการเรียนการสอน และนวัตกรรมเชิงนโยบาย โดยผสานจุดแข็งของการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 2 ทิศทาง ทั้งการปฏิรูปจากบนลงล่าง และการปฏิรูปจากล่างขึ้นบน ซึ่งมีเป้าหมายหลัก 4 ข้อ คือ 1. คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รวมทั้งขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น 2. ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา 3. กระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษานำร่องและหน่วยงานทางการศึกษา 4. สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพใน 5 มิติที่ปรากฏชัดได้แก่ 1. ประโยชน์ต่อการ

ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในเรื่อง การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 2. ประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้เรียนได้รับการพัฒนาครบสมบูรณ์ในทุกด้านทั้งทางด้านทัศนคติ ทักษะ และความรู้ 3. ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ เกิดการเตรียมความพร้อมของคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและคุณลักษณะทางอาชีพที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด 4. ประโยชน์ต่อสังคม ช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาและลดช่องว่างของโอกาสทางการศึกษาทางสังคม และ5. ประโยชน์ต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562)

ซึ่งการที่องค์การการศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วดังกล่าว ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรม (Adams, Bessant, & Phelps, 2006; Caldwell & O'Reilly, 2003) จากองค์การแบบการดั้งเดิม (Traditional organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการ และ วางแผนการทำงานทั้งหมด ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational innovative organization) ที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารงาน ใหม่ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ กล่าวคือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาจะต้องมีความคิดริเริ่ม สรรค์สร้างรูปแบบการทำงาน สร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา เพราะความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิดของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เป็นทรัพย์สิน ทางปัญญาที่ไม่อาจจับต้องได้ (Intangible asset) แต่มีค่ามหาศาลมากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Tangible asset) (องค์อร ประจันต์เขตต์, 2557, 46)

ปัจจุบันได้มีการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรม 'แม่ฮ่องสอนโมเดล' ต้นแบบจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีภารกิจหลักคือ ดูแลเด็กนอกระบบ ลดความเหลื่อมล้ำ รองรับปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา คนพิการ และเด็กชายขอบ ภายใต้ความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการขับเคลื่อนการทำงานใน 2 ด้าน คือ 1) ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรม ในโรงเรียนนำร่อง 37 แห่ง ผ่านการออกแบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของอาชีพที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งของฐานรากของชุมชน 2) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งระบบ โดยให้ความสำคัญกับครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น สถาบันศาสนา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดการองค์ความรู้ด้านนี้ร่วมกับภาคีด้านการศึกษาควบคู่กัน เพราะจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นพื้นที่พิเศษที่มีความแตกต่างจากจังหวัดอื่น กล่าวคือ แม้จะมีประชากรยากจนในกลุ่มยากจนพิเศษและมีความเหลื่อมล้ำสูง แต่มีต้นทุนเชิงพื้นที่ในเชิงบวก นั่นคือ ค่านิยมของการดำรงชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง ดำรงวิถีชีวิตภายใต้ความพอประมาณ คำนึงถึงความ

จำเป็นทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม รูปแบบการทำงานจึงเน้นการทำงานเสริมเติมเต็ม (Complement) กับหน่วยงานทางการศึกษาหลัก โดยไม่ก่อให้เกิดกลไกการทำงานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้นำแผนงานลดความเหลื่อมล้ำที่ได้จากการทำงานร่วมกับ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษามาปรับเป็นแผนพัฒนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในจังหวัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดการทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (ข่าวสารความรู้ กสศ. 31 สิงหาคม 2566)

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้เข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่องการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ประกาศรายชื่อโรงเรียนนำร่องการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 6 โรงเรียนในทั้งหมด 8 โรงเรียน(คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. 21 กุมภาพันธ์ 2566) แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ไม่มีศึกษานิเทศก์จึงทำให้การดำเนินการของพื้นที่นวัตกรรมเป็นไปด้วยความล่าช้า และไม่มีความชัดเจนในเรื่องต่างๆ เช่น รายละเอียดของการดำเนินงาน การประเมินคุณภาพสำหรับโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรม เป็นต้น ทำให้โรงเรียนมีเวลาในการเตรียมการที่น้อย อาจส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่นวัตกรรมให้เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง

จากข้อมูลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อให้ได้ฐานข้อมูล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการปรับปรุงการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ โรงเรียนขุนยวมวิทยา โรงเรียนปายวิทยาคาร โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ โรงเรียนแม่สะเรียง "บริพัตรศึกษา" โรงเรียนสบเมยวิทยาคม โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม และโรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนที่เข้าร่วมสถานศึกษานำร่องการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนประจำปีการศึกษา 2566 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcei and Morgan, 1970, : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 แห่ง

ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจงจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการสถานศึกษานำร่องการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มี 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นำมาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายของแต่ละด้านจากแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านนำเสนอในรูปแบบตาราง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายร่วม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ตามลำดับ และมีข้อที่มีเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรกับกิจกรรมประจำวัน

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบในทีมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และมีข้อที่มีเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดในทีม อยู่ในระดับมาก

ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานแบบเปิดมาก(Open innovation) และความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างและส่งเสริมโครงสร้างที่ส่งเสริมทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆเข้ามาช่วยในการพัฒนาโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และมีข้อที่มีเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและสร้างโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับการสร้างนวัตกรรม

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความท้าทายในการสร้างนวัตกรรมรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นคิดสร้างสรรค์และการนำไอเดียสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ๆเพื่อสนับสนุนกระบวนการสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ตามลำดับ และมีข้อที่มีเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเชื่อถือได้สำหรับการสื่อสาร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรชัดเจนและระเบียบเรียบร้อย และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้รับข่าวสารอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ตามลำดับ และมีข้อที่มีเฉลี่ย

ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในด้านนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับ และมีข้อที่มีเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และอัตลักษณ์ส่วนตัวของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ด้านการมีวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับทีมงาน มีการสื่อสารที่ต่อเนื่อง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างองค์กรนวัตกรรม โดยเน้นบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน

ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านการประชุม การทำงานข้ามสายวิชาชีพ จัดตั้งกลุ่มทำงานหรือทีมย่อยเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการระดมความคิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมมุ่งเน้นการสร้างความยืดหยุ่นในโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมของบุคลากร การเปิดโอกาสให้มีกาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดตั้งทีมพัฒนานวัตกรรม การอบรม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกิจกรรมประจำ

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านนโยบายชัดเจน ระบบพี่เลี้ยง การอบรม การจัดเวทีการแข่งขัน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยในโรงเรียนเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ

พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโรงเรียนเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มสื่อสารที่หลากหลาย โดยเน้นความโปร่งใส รวดเร็ว และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด จัดให้มีการประชุมและกิจกรรมสร้างทีมให้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความเข้าใจร่วมและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรม

ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้างแผนพัฒนารายบุคคลและส่งเสริมทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของบุคลากร การใช้ทฤษฎี (Human Resource Development) การฝึกอบรม การโค้ช และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนี้ยังเน้นการสนับสนุนการแสดงออกของศักยภาพเฉพาะตัวผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและการตัดสินใจร่วมกันในองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเชื่อถือได้สำหรับการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, : 72) เรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่าความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดราชบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561, : 208-219) เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปานชนก ด้วงอุดม (2562 : 92-95)เรื่อง การศึกษาสภาพการเป็นองค์กร

นวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมได้ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารมีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นทั้งในด้านการฝึกอบรมและเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Quinn (1991) และ Higgins (1995 อ้างถึงในอนุพงษ์ ชุมแวงวา, 2560) ที่เน้นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และการสนับสนุนทรัพยากรของผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ หัตถ์สุวรรณ (2557) ซึ่งกล่าวว่าผู้บริหารที่มีการสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางการพัฒนา และมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสื่อสารภายในองค์กร ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในทุกระดับ ผลการวิจัยนี้ยัง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Adair (1996) ซึ่งระบุว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จะช่วยให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงานและสามารถทดลองวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd (2001) ที่กล่าวถึงความสำคัญของโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในการสร้างนวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ในองค์กรการศึกษาจึงเป็นผลมาจากหลายปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษามี

บทบาทสำคัญในการสนับสนุน ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนช่วยในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม สนับสนุนความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบในทีม และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561 : 91) ที่พบว่า บุคลากรมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญในการ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาผล การดำเนินงาน เช่นเดียวกับที่ กุศล ทองวัน (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์กันมี 6 ปัจจัย คือ โครงสร้างที่เหมาะสม วัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร การสร้างและถ่ายโอนความรู้เทคโนโลยีการเรียนรู้ บรรยากาศที่สนับสนุน และการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tidd, Bessant and Pawit (2001) ที่มองว่า การทำงานเป็นทีมมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สูง เมื่อบุคลากรมีความยืดหยุ่นสูงและมีความรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อนำมาร่วมกันทำงานจะทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ และก่อให้เกิด การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่ง

2.แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับทีมงาน มีการสื่อสารที่ต่อเนื่อง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างองค์กรนวัตกรรม โดยเน้นบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Davis, 1997: 692) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์การต่างๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงาน ความรู้และ ระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น องค์การที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจาก ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง

ในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงใน องค์การ และมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีภาวะผู้นำใน การจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์การและสอดคล้องกับรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ในด้านที่ 1 การนำองค์กร ด้านที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ที่ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน และถ่ายทอดไปสู่ การปฏิบัติ และสะท้อนจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านการประชุม การทำงานข้ามสายวิชาชีพ จัดตั้งกลุ่มทำงานหรือทีมย่อยเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการระดมความคิด เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุศล ทองวัน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่งเสริมให้เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ บรรยากาศที่สนับสนุน การเรียนรู้ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรนำไปสู่การสร้าง ความสามารถของทีม และนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวน ภารังกูล (2556) พบว่า ความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วิสัยทัศน์ร่วม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยภายนอก การมี ส่วนร่วมในนวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศสร้างสรรค์ บุคคลสำคัญ การสื่อสาร และ การฝึกอบรมและการพัฒนา

ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมมุ่งเน้นการสร้างความยืดหยุ่นในโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมของบุคลากร การเปิดโอกาสให้มีกาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดตั้งทีมพัฒนานวัตกรรม การอบรม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกิจกรรมประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของWannapa (2012 :

13-21) ได้กล่าวถึง กล่าวถึงความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมนั้นองค์การต้องมีความ เชื่อมั่นต่อบุคลากร โดยผู้บริหารมีทัศนคติและความเชื่อถือต่อการทำงานของบุคลากร มีการ กระจายอำนาจและลดการควบคุม บังคับบัญชา และสั่งการในการทำงานของบุคลากร มีโครงสร้าง องค์การเหมาะสม เป็นรูปแบบการจัดการทรัพยากรและโครงสร้างขององค์การ มีลักษณะองค์การ แบบแบนราบ บุคลากรและผู้บริหารมีความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของWei and Wang (2008 อ้างถึงใน อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี : 2561)ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะโครงสร้างและการปฏิบัติงานองค์การ นวัตกรรมในธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ พบว่า โครงสร้างองค์การนวัตกรรมมีมุมมอง สามมิติ คือ การบริหารตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันภายใน และการเป็นอิสระการปฏิบัติงานนวัตกรรม มีมุมมองสองมิติ คือ ผลงานภายหลังที่ได้มา กับผลงานมาตรฐาน

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านนโยบายชัดเจน ระบบพี่เลี้ยง การอบรม การจัดเวทีการแข่งขัน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยในโรงเรียนเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโรงเรียนเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของAmabile and others (1995: 1154-1184. อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา : 2554) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน โดยจะต้องเป็นวัฒนธรรมที่มีความยุติธรรม มีการตัดสินเชิงสร้างสรรค์ มีการให้ รางวัลและการยอมรับสำหรับพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ การมีเครื่องมือสำหรับการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของHiggins (1995 : 106-342. อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา : 2554)ได้กล่าวถึง ความเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็น ผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ จนทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์การนวัตกรรม ลักษณะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนวัตกรรม โดยบุคลากรขององค์การนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากร ในองค์การรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้น องค์การจึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น อีกทั้ง บุคลากรต้องเป็น ผู้มีวิสัยทัศน์ อดทน กระตือรือร้น มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์ การสร้างแรงจูงใจ มีความฉลาดหลักแหลม และเป็นผู้ที่เผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ การฝึกอบรม ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มสื่อสารที่หลากหลาย โดยเน้นความโปร่งใส รวดเร็ว และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด จัดให้มีการประชุมและกิจกรรมสร้างทีมให้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความเข้าใจร่วมและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพยุต วุฒิรงค์ (2557 : 177-178) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งนวัตกรรมมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิด การสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์การ ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจาก นโยบายและการปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้าง ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทั้งนี้ องค์การจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีลักษณะสภาพแวดล้อม ขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tidd and others (2001 : 313-340 อ้างถึงใน ทรงยศ อรัญยกานนท์ : 2557) ได้กล่าวถึง การเน้นให้องค์การใช้การสื่อสารในระนาบเดียวกัน เพื่อความเป็นอิสระของการไหลเวียนข้อมูล ทำให้ค้นพบความคิดใหม่ การรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ใกล้ชิดและความถี่ระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Christiansen (2000 : 154 อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา : 2554) องค์การนวัตกรรมจึงควรมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ โดยมีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายที่พนักงานสามารถเข้าถึง ได้ ส่งเสริมให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมขึ้นในองค์การ

ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้างแผนพัฒนารายบุคคลและส่งเสริมทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของบุคลากร การใช้ทฤษฎี (Human Resource Development: HRD) การฝึกอบรม การโค้ช และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนี้ยังเน้นการสนับสนุนการแสดงออกของศักยภาพเฉพาะตัวผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและการตัดสินใจร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554 : 47 - 52) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่ง นวัตกรรม ได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรใน องค์กร 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4) การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการนวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการให้

ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร (People Driven) เป็น ปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้การวิจัยเรื่องการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือบทบาทของผู้บริหารในการนำแนวคิดนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะนวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนโครงการต่างๆ พร้อมกับการประเมินผลและปรับปรุงเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และคณะ. (2554). *“การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม”* วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 34, 130 (เมษายน-มิถุนายน): 47 – 58.

ประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2566). *รายชื่อสถานศึกษานำร่องการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน.* คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน.

พยุต วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). *วัตถุประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร.* เข้าถึงได้จากhttps://www.edusandbox.com/video-educationalinnovation/.

สุชาติ หัตถ์สุวรรณ. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร.* ก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์, 14(2), 39-50.

องคอร์ ประจันเขตต์. (2557, มกราคม - เมษายน). *องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา.* วารสารพยาบาลทหารบก, 15 (1), 45 - 51.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(3), 207 - 219.

Adams, R., J. Bessant and R. Phelps. (2006). *Innovation Management Measurement: A Review.* International Journal of Management Review. 21-47.

Amabile, Teresa M.; Conti, Regina; Coon, Heather; Lazenby, Jeffrey and Herron, Michael. 1995. Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal.* 39 (5): 1154-1184. Retrieved March 12, 2009 from JSTOR.

Davis, K. (1977). *Human behavior at work.* New York: McGraw – Hill.

Higgins, James M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – Its Innovation Quotient.* New York: New Management Publishing Company.

Quinn, James B. (1991). *Managing Innovation: Controlled Chaos. Harvard Business Review.* 63 (3): 17-28. Retrieved March 12, 2009 from.

Tidd, J. (2001). *Innovation management in context: environment, organization and performance.* International Journal of Management Reviews, 3(3), 169-183.

Wanapa, W. (2012). *The components of the innovative organization: Evidence from Thailand.* Review of Business & Finance case studies, 3(1), 13-21.

Wei, J., & Wang, T. (2008). *Structural characteristics and performance of innovative organization in knowledge-intensive business services:* Empirical studies in China. China: Zhejiang University.

