

แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

GUIDELINES FOR PROMOTING INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER PHICHIT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ปนัดดา อินจ่อ* พีรภาว กิตติสารตรา พรนภา พฤติเจริญ ประธาน พะลาด ปิยะกาญจน์ คูหา
สธิรพร ชาวน้อย

Panadda Aincho* Peerapa Kittisartra Phornnapa Prutcharoen Prathan Phalad
Piyakan khuha Sathiraporn Chaowachai

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย
Naresuan University, Thailand

* Corresponding author e-mail: preechayap67@nu.ac.th

Received: 16/06/2025 | Revised: 16/07/2025 | Accepted: 04/08/2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรและ 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กร
แห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 337 คน
โดยกำหนดตามตารางกระจายและมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นและสุ่มอย่าง
ง่ายโดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า
ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขั้นตอนที่
2 การหาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านระบบการจัดการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก 2. แนวทาง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร คือ ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามแผนกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละฝ่ายใช้เทคโนโลยีวางแผนและติดตามผลเพื่อให้การบริหารยืดหยุ่น โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมกำหนดโครงสร้างสายงานและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน สนับสนุนการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดใหม่อย่างอิสระ ใช้เครื่องมือดิจิทัลสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนการริเริ่มโดยไม่ลงโทษหากล้มเหลว ทั้งนี้ควรสร้างเป้าหมายร่วม พัฒนาระบบสื่อสาร และบริหารจัดการโดยอิงข้อมูลจริง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม องค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

This research aimed to 1) to study the level of innovative organization in schools under Phichit Secondary Educational Service Area Office and (2) to propose strategies for promoting schools under this office to become innovative organizations. The sample consisted of 337 school administrators and teachers selected using stratified random sampling based on school size. Data were collected using a five-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.95. The data were analyzed using mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.). Phase 2 find guidelines for promoting innovative organization in schools under Phichit Secondary Educational Service Area Office. The group of informants consisted of 3 experts by specific selection method. The research instrument was an interview form on guidelines for promoting innovative organization. The data were analyzed using content analysis. The research results revealed that 1) The level of innovative organization in schools under Phichit Secondary Educational Service Area Office was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was the management system, at a high level. Followed by organizational structure, at a high level and the aspect with the lowest average value was the personnel, at a high level. 2) Guidelines for promoting innovative organization in schools under Phichit Secondary Educational Service Area Office included administrators should allocate resources according to strategic plans by analyzing the needs of each department; use technology for planning and monitoring to ensure flexibility, transparency and accountability in administration; clearly define the structure of work lines and authorities;

support decentralization and personnel participation; allow free expression of new ideas; use digital tools to create spaces for exchanging opinions; and encourage initiatives without penalizing failure. Additionally, joint goals should be established, communication systems developed, and management carried out based on real data to continuously promote innovation and effectively adapt to changing circumstances.

Keywords: Guidelines for Promoting, Innovative Organization

บทนำ

ในยุคที่สังคมโลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะสถานศึกษาในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ จำเป็นต้องยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการนวัตกรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาและผลิตผู้เรียนที่มีทักษะแห่งอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่ไม่หยุดนิ่ง

องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ในบริบทของสถานศึกษา ไม่เพียงแต่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการใช้กระบวนการนวัตกรรมในทุกมิติของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น และมีศักยภาพในการแข่งขันในโลกอนาคตได้อย่างแท้จริง

สอดคล้องกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ที่เน้นย้ำว่าในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องนำ “นวัตกรรม” มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมในภาพรวม การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ต่อการผลิต “คนรุ่นใหม่” ที่พร้อมเป็นทั้งผู้เรียนรู้และผู้สร้างสรรค์ในสังคม

การก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสนับสนุนหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ระบบการบริหารที่ยืดหยุ่น การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และการลงทุนในทรัพยากรด้านดิจิทัลและบุคลากรจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา แต่ยังส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง

แม้ว่าแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งนวัตกรรมจะถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในเชิงนโยบาย แต่จากข้อมูลเชิงประจักษ์ยังพบว่า โรงเรียนหลายแห่งประสบข้อจำกัดในการขับเคลื่อน อาทิ การขาดความรู้ ทักษะ และ

แรงจูงใจของบุคลากร การไม่มีระบบสนับสนุนด้านงบประมาณหรือเทคโนโลยี และภาวะผู้นำที่ยังไม่สามารถส่งเสริมนวัตกรรมในระดับโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

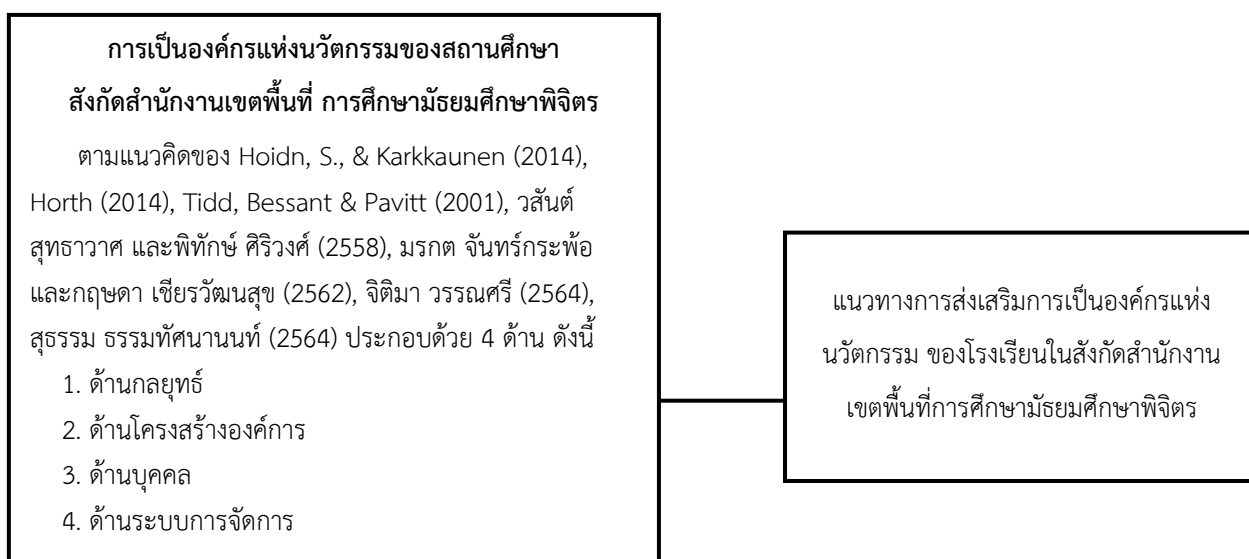
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่กำกับดูแลและพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิจิตร ได้กำหนดนโยบายสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565–2569 มุ่งเน้นการสร้าง “เด็กพิจิตร คุณภาพดี มีความสุข” โดยกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา “5G for 4Q Model” ที่ส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2560 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 “การศึกษาที่มีคุณภาพ”

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครู จำนวน 911 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมจำนวน 984 คน

กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 337 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สิริพร เขาวนชัย, 2561) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคคล และด้านระบบการจัดการ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านระบบการจัดการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีขั้นตอน การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และประเด็นสำคัญของแนวทาง การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. กำหนดกรอบความคิดเบื้องต้นเพื่อกำหนดขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหาและตัวแปร
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับแนวทางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม โดยนำแบบสอบถามมาหาค่า (Index of Item Objective Congruence: IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ≥ 0.50 ขึ้นไปได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการวิจัย

7. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรมีค่าเท่ากับ 0.95

8. นำผลการวิเคราะห์มาพิจารณาการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนโดยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จำนวน 337 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยทางสถิติโดยวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้การเลือกแบบเจาะจงจำนวน 3 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคคล และด้านระบบการจัดการ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่อง "แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร" โดยสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและหลักการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นและขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมในข้อ 1 มาใช้เป็นพื้นฐานในการร่างคำถามสัมภาษณ์ โดยมุ่งเน้นคำถามปลายเปิดที่สามารถดึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

3. สร้างคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา/การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 กับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสม ความครอบคลุมของประเด็น และความชัดเจนของภาษาในแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขประเด็นและข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขประเด็นและข้อคำถาม เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีคุณภาพและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพมากที่สุด

7. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสุดท้ายที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพแล้วพร้อมนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

4) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อกันนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า

1. ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านระบบบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.79) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแผนงานขององค์กรได้อย่างชัดเจนเพื่่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.79) ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์โดยอาศัยการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=.76)

1.2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถออกแบบโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=.73)

รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดลำดับสายงานและอำนาจการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=.83)

1.3 ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.78) ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.84) และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดระบบการให้รางวัลและการยอมรับในผลงานเพื่อสนับสนุนความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.79)

1.4 ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านระบบการจัดการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการบริหารงานเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยการร่วมมือกับบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถประสานการทำงานภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=.86)

2. แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านบุคคล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละฝ่ายเพื่อจัดสรรทรัพยากรตามแผนกลยุทธ์ ใช้เทคโนโลยีช่วยวางแผนและติดตามผล กำหนดเป้าหมายชัดเจนและสื่อสารตรงกันเพื่อลดความขัดแย้งและสนับสนุนนวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร

2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรกำหนดสายงานและหน้าที่ให้ชัด เพื่อลดงานซ้ำซ้อนและทำงานราบรื่น สนับสนุนการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เช่น ระบบสารสนเทศและสื่อสารภายในเพื่อความโปร่งใส

2.3 ด้านบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดใหม่อย่างอิสระ ลดข้อจำกัดที่ตายตัว ใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางแลกเปลี่ยน เช่น การประชุมออนไลน์ และส่งเสริมความกล้าในการสร้างนวัตกรรมโดยไม่ลงโทษหากล้มเหลว พร้อมให้รางวัลเพื่อสร้างความมั่นใจให้บุคลากรในสถานศึกษา

2.4 ด้านระบบการจัดการ ผู้บริหารควรร่วมมือกับบุคลากรพัฒนานวัตกรรม เปิดโอกาสให้ร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน พัฒนาระบบสื่อสาร และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องภารกิจ ใช้เทคโนโลยีวางแผนและจัดการข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม พบว่า ด้านระบบการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคคล

1.1 ด้านระบบการจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และแผนงานขององค์กรอย่างชัดเจน รวมทั้งวางแผนกลยุทธ์จากการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กรเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อความยั่งยืนขององค์กรและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2564) ที่กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational visioning) เป็นการมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา มีการกำหนดทิศทางในอนาคตที่มีพื้นฐานมาจากความจริง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

1.2 ด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรต้องการให้ผู้บริหารจัดการระบบการให้รางวัลและการยอมรับในผลงาน ซึ่งเป็นแรงเสริมเชิงบวกที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงออก ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น การคิดนอกกรอบ หรือการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

2.1 ด้านกลยุทธ์ พบว่า มีระดับปฏิบัติรองลงมาจากด้านโครงสร้างองค์กร โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้ตรงตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยต้องวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละฝ่าย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการวางแผนและติดตามการใช้ทรัพยากรเพื่อให้การจัดสรรมีความแม่นยำ ตรวจสอบได้ สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์จริงได้อย่างยืดหยุ่น นอกจากนี้ ควรกำหนดเกณฑ์การจัดสรรที่ชัดเจนและสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ เพื่อลดความขัดแย้งในการใช้งบประมาณและทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ซึ่งพบว่า องค์กรนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีการถ่ายทอดและสื่อสารอย่างชัดเจนในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้นวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร

2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า มีระดับปฏิบัติรองลงมาจากด้านระบบการจัดการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดลำดับสายงานและอำนาจการบังคับบัญชาให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในแต่ละระดับมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพิ่มการกระจายอำนาจและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร เช่น ใช้ระบบสารสนเทศหรือใช้เครื่องมือการสื่อสารภายในที่ช่วยให้การกระจายข้อมูลเป็นไปอย่างทั่วถึงและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่กล่าวว่า การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีการกระจายอำนาจ มีการปรับปรุงโครงสร้างแบบข้ามสายงาน มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรม

2.3 ด้านบุคคล พบว่า มีระดับปฏิบัติต่ำที่สุด โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม นอกจากนี้ ควรเสริมความมั่นใจโดยการกำหนดแนวทางการให้รางวัลที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่มีผลงานสร้างสรรค์เชิงประจักษ์ ซึ่งมักต้องการทักษะเฉพาะทางในสาขาของตนเองในด้านความรู้และวิธีการ ประกอบด้วย ทักษะทางสังคมและพฤติกรรม เช่น ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความมั่นใจในตนเอง องค์กร การทำงานร่วมกันในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและความเป็นผู้นำ

2.4 ด้านระบบการจัดการ พบว่า มีระดับปฏิบัติสูงที่สุด โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ วางแผน กำหนดเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีความเชื่อมโยงกันอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลวางแผน ควบคุม ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องและเพียงพอต่อภารกิจของแต่ละฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐปภัสร สุกุลพัฒนร์ดา (2564) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมด้านระบบการจัดการไว้ว่า สถานศึกษามีระบบส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร มีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านระบบการจัดการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดและพัฒนานวัตกรรม ปรับระบบการทำงานให้เชื่อมโยงกัน ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และสร้างแรงจูงใจผ่านรางวัลเพื่อพัฒนาองค์กรต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่อย่างอิสระ ใช้เทคโนโลยีสร้างช่องทางแลกเปลี่ยน สนับสนุนการทดลองโดยไม่ลงโทษเมื่อผิดพลาด และมีระบบรางวัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

1.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมให้ชัดเจน ถ่ายทอดสู่โรงเรียน จัดสรรทรัพยากรเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีวางแผนและติดตาม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการสื่อสารโปร่งใส และสร้างแรงจูงใจ พร้อมส่งเสริมให้บางโรงเรียนเป็นต้นแบบเพื่อขยายผลสู่โรงเรียนอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

บรรณานุกรม

- จิตติมา วรณศรี. (2564). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ณัฐภัทร์ สกกุลพัฒนรรดา. (2564). *การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร. (2564). *การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต].
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 10(2), 10–19.
- มรกต จันทระพ้อ, & กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 52–66.
- วสันต์ สุทธาวาส, & พัทธกษิ์ ศิริวงศ์. (2558). ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 281–300. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/40205/33156>

- วุฒิพงษ์ รักดีเหล่า. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัล
ด้านนวัตกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2562). *องค์กรนวัตกรรม: หลักการและแนวทางการสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ:
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สธิพร เขาวนชัย. (2561). *เอกสารประกอบการสอน การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: การ
พิมพ์ต่อทคอม.
- สธิพร เขาวนชัย. (2567). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน: Academic
administration in school to develop student quality*. พิษณุโลก: การพิมพ์ต่อทคอม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2567). *สารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร*. จาก <https://sesaopc.go.th/ประกาศนโยบาย-สพม-พิจิตร/>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *แนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สนช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *ทิศทางการศึกษาไทยในยุค 4.0*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สิทธิ์ อีธรรม. (2560). *เทคนิคการเขียนบทความวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการ
พิมพ์.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ดุชนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
บูรพา]*.
- Hoidn, S., & Karkkaunen. (2014). *Promoting skill for innovation in higher education: A
literature review on the effectiveness of problem-based learning and of teaching
behaviors*. N.P.: OECD Education Working Paper.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work
collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative
Leadership.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technological,
market and organizational change* (2nd ed.). Chichester: John Wiley & Sons.