

องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Innovation Organization of School under the Primary
Educational Service Area Office

สมศักดิ์ จัตตูปरणพงษ์ Somsak Jattupornpong*

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา Sakda Sathapornwachana**

ปิ่นนิชา อุตตมะเวทิน Pinnicha Uttamawatin***

สาริศา เจนเขว้า Sarisa JenKwao****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบขององค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 379 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยของ เครจซี และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง .80 -1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ Scheffe

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ รองลงมา คือ ด้านศักยภาพของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบสารสนเทศ

* อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
,*,**** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยชินวัตร

..... การติดต่อสื่อสารและเครือข่ายความร่วมมือ 2) ผลการเปรียบเทียบขององค์กร
..... นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
..... จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษา
..... พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตาม
..... ประสบการณ์การบริหาร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : องค์กรนวัตกรรม, สถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aims to (1) study the Innovation Organization of schools under the Primary Educational Service Area Office, and (2) compare the Innovation Organization of schools under the Primary Educational Service Area Office based on variables such as gender, age, education level, work position, administrative experience, and school size. The sample consisted of 379 school administrators, selected through multi-stage random sampling, stratified random sampling, and simple random sampling methods, with the sample size determined by Krejcie and Morgan's sample-size table. Data were gathered through a researcher-developed questionnaire on a five-point rating scale, with a validity range between .80 and 1.00 and a reliability of .92. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-tests, one-way ANOVA, and Scheffe's pairwise difference test.

The results indicated that (1) the overall Innovation Organization of schools under the Primary Educational Service Area Office was rated high, when considered each aspect the learning organization and knowledge management received the highest mean scores, followed by personnel potential, while information, communication, and networking had the lowest scores, and (2) the significant differences in the Innovation Organization of schools based on gender, age, education level, work position, and school size were found to be at the .01 level, whereas no significant differences were noted for administrative experience.

Keywords: Innovation Organization, School, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เกิดความเจริญเติบโตและก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านส่งผลต่อมนุษย์ในด้านการดำรงชีวิต สภาพการทำงานภายในองค์กรที่ดำรงอยู่ วัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสังคมที่เราดำรงชีวิตอยู่ ดังนั้นเราในฐานะคนทางการการศึกษาต้องเกิดการปรับตัวอย่างเร่งด่วน โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาจำเป็นต้องเร่งปรับเปลี่ยนทั้งองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นครูหรืออาจารย์ ผู้สอน นักเรียน นักศึกษา วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรทางการศึกษา วิธีการสอนที่จำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านจากการสอนทางตรง มาสู่การสอนผ่านสื่อเทคโนโลยี รวมทั้งการสอนแบบผสมผสาน ระหว่างการสอนแบบดั้งเดิมกับสื่อเทคโนโลยี ประกอบการสอนและวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Wong & Chin, (2007) กล่าวว่า กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนไป ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันจะไม่ได้มีความท้าทายเพียงแค่งานการผลิตเท่านั้น แต่รวมถึงการทำให้ลูกค้าเกิดความจงรักภักดีหรือการออกแบบสินค้าและบริการรูปแบบใหม่ ๆ ก่อนคู่แข่ง เป็นเรื่องที่ทำลายของธุรกิจในการตอบสนองความคาดหวังที่มีอย่างไม่จำกัดของลูกค้า สอดคล้องกับ Dooley & Sullivan, (2003) ที่กล่าวถึง การที่องค์กรธุรกิจยังคงอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือมีความเป็นพลวัต (Dynamism) และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) การเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตนั้นเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความท้าทายใหม่ที่มีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตเพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ซึ่งทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันต้องเริ่มจากหน่วยการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ สถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญในการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และ Tidd and Bessant (2020) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้นวัตกรรมแผ่ซ่านทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับ Ekvall (2002) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ระบบ โครงสร้าง และนโยบายต่าง ๆ

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2563) กล่าวว่า ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทยยังพบเห็นโดยทั่วไป และมีข้อค้นพบว่า การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

จำเป็นต้องเปลี่ยนแนวทางในการทำงาน จากเดิมซึ่งเป็นการให้คนเข้าถึงการศึกษา (Education for All) เป็นการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่เข้าถึงผู้เรียนผ่านเทคโนโลยี เครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ ทุกเวลา ในรูปแบบที่เหมาะสมกับการเรียนรู้และข้อจำกัดหรือความจำเป็นเฉพาะบุคคล และจำเป็นต้องมีการเชื่อมร้อยเครือข่ายหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ประชาชนทั่วไปทั้งในระดับพื้นที่ ระดับชาติ และระดับนานาชาติ (All for Education) และ สิ่งสำคัญที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำได้ก็คือ นวัตกรรมที่จะมาทำให้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาหายไป ภายใต้แนวคิด All for Education ประกอบด้วย 1) การจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ (Area based Education: ABE) 2) นวัตกรรมการเงิน การคลังเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา 3) การใช้ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และ 5) การวิจัยและการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Research and Developmental Evaluation) ซึ่งแนวคิดของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาสอดคล้องกับการพัฒนานโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นโครงการนำร่องของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดพื้นที่พิเศษในการจัดการศึกษาที่เอื้อให้คนในพื้นที่และทุกภาคส่วนร่วมพลังร่วมจัดการศึกษา เรียนรู้การสร้างและใช้นวัตกรรมศึกษาร่วมกัน เพื่อตอบโจทย์ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ พื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา จะเป็นพื้นที่เรียนรู้ ทดลอง นำร่องระบบ กลไก นวัตกรรมการบริหารจัดการ นวัตกรรมการเรียนการสอน และนวัตกรรมเชิงนโยบาย (สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรม, 2562) อันเป็นจุดเริ่มการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมในประเทศไทย

สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพในตัวของผู้เรียนอย่างยั่งยืน จะต้องมีข้อมูลพื้นฐานที่หลากหลายเพียงพอต่อการนำไปกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา เรื่อง องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้ได้ข้อมูลพื้นฐานอันจะนำไปพัฒนาต่อยอดในลำดับต่อไป

คำถามวิจัย

1. องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร
2. องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การนวัตกรรม แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

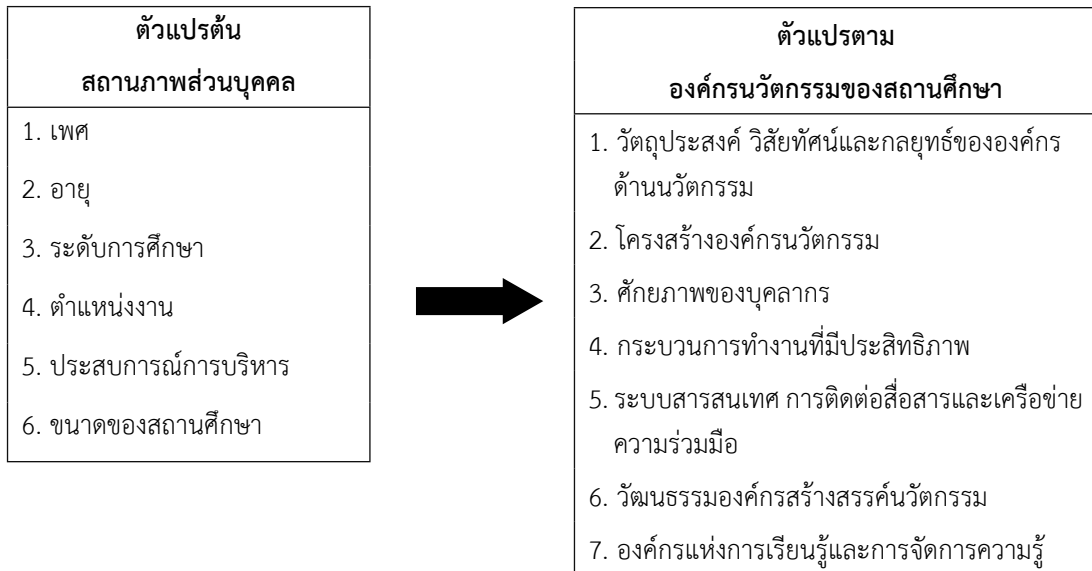
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวนทั้งหมด 29,313 คน โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 379 คน โดยการเปิดตารางขนาดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์การนวัตกรรม ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดขององค์กรนวัตกรรมของ Higgins (1995) Christiansen (2000) และ Tidd and Bessant (2020) ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรด้านนวัตกรรม 2. โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม 3. ศักยภาพของบุคลากร 4. กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 5. ระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและเครือข่ายความร่วมมือ 6. วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 7. องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม

1.5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารและด้านวัดและประเมินผลรวมจำนวน 5 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เครื่องมือฉบับนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง .80 – 1.00

1.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (a-Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเที่ยงของแบบสอบถามไว้ว่าต้องมีค่า .70 ขึ้นไป เครื่องมือมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92

1.8 ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหารและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, R.1967)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

2) ข้อมูลองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

3) ข้อมูลเปรียบเทียบองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

4) ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่า มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 379 คน ตอบกลับคืนมา จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 93.93 และพบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป – 50 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 ตำแหน่งงานมีวิทยฐานะชำนาญพิเศษเป็นต้นไป จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป – 20 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 119 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.40 ตามลำดับ

1. องค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพรวม (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพรวม

(n =356)

ลำดับ	องค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.40	.29	มาก	5
2	ด้านโครงสร้างองค์การนวัตกรรม	4.43	.16	มาก	3
3	ด้านศักยภาพของบุคลากร	4.45	.23	มาก	2
4	ด้านกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.43	.27	มาก	4
5	ด้านระบบสารสนเทศ	4.28	.21	มาก	7
6	ด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	.18	มาก	6
7	ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้	4.45	.19	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.40	.10	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ และ $SD = .10$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.45$ และ $SD = .19$) รองลงมา คือ ด้านศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$ และ $SD = .23$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.28$ และ $SD = .21$)

2. ผลการเปรียบเทียบองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร ขนาดของสถานศึกษา (ตามตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบองค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา

องค์การนวัตกรรมการ	สถานภาพส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	ประสบการณ์	ขนาด
1. ด้านวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	.01**	.02*	.094	.02*	.02*	.185
2. ด้านโครงสร้างองค์การนวัตกรรมการ	.01**	.01**	.01**	.01**	.01**	.01**
3. ด้านศักยภาพของบุคลากร	.09	.01**	.511	.01**	.01**	.01**
4. ด้านกระบวนการทำงาน	.01**	.01**	.01**	.236	.02*	.03*
5. ด้านระบบสารสนเทศ	.01**	.01**	.01**	.01**	.01**	.01**
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.01**	.968	.01**	.01**	.01**	.01**
7. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	.26	.01**	.01**	.01**	.01**	.01**
ภาพรวม	.01**	.01**	.01**	.01**	.65	.01**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 องค์การนวัตกรรมการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกประสบการณ์การบริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบคุณภาพกับการสร้างองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี และพบว่า การสร้างองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ทุกสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์การด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานนวัตกรรมของบุคลากรไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นไปตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาองค์กรสู่ Thailand 4.0 ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และสอดคล้องกับแนวคิด Tidd and Bessant (2009) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้นวัตกรรมแผ่ซ่านทั่วทั้งองค์กร

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบขององค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การบริหาร ขนาดของสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็น ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุดม (2562) วิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้เพราะความแตกต่างทางเพศน่าจะส่งผลต่อแนวความคิด ทักษะคติ หรือปรัชญาที่ฝังอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล การเข้าถึงซึ่งความรู้ รวมทั้งปัจจัยที่ได้รับมาแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อมุมมองในเรื่องต่าง ๆ เหมือนหรือต่างกันไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมได้

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุดม (2562) เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นเช่นนี้เพราะระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะได้รับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ได้กว้างขวางมากขึ้น เรียนรู้วิธีการเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายผ่านสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย น่าจะส่งผลต่อความเชื่อ ทศนคติ หรือมุมมองในเรื่องต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนไป จึงมีความคิดว่าสถานศึกษาถึงเวลาต้องปรับตัวเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึงซึ่งความรู้ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Higgins (1995) ที่สรุปได้ว่า บุคลากรขององค์กรนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพให้สูงขึ้น โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนวัตกรรม

2.3 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอริน โรจนรัักษ์ (2558) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะตำแหน่งงานหรือวิทยฐานะที่แตกต่างกัน เช่น วิทยฐานะชำนาญการ กับวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษ หรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญ อาจมีความคิด มุมมอง วิธีการทำงาน ต่อประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกัน หรืออาจมาจากแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้ไม่ครอบคลุมและไม่ชัดเจน แต่ละตำแหน่งมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ แตกต่างกัน จึงทำให้มีมุมมองต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแตกต่างกัน เป็นไปตามแนวคิดของ Adair (1996) ที่เสนอว่าการกำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขององค์กรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นทีมงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพและการสร้างนวัตกรรม

2.4 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ตันตาศณี (2561) พบว่า อายุต่างกันมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanif & Bukhari (2015) พบว่า อายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อหลอมรวมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรให้เกิดความแตกต่างกันไป

2.5 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ดั่งอุตม (2562) เรื่องสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะระยะเวลาในการ

ทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลมากน้อยแตกต่างกันนั้นนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้ สมรรถนะ ทักษะและความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยี บริบทและสภาพแวดล้อมสูงมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd and Bessant (2009) ที่สรุปว่า บุคคลที่มีความสามารถอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ที่มีประสบการณ์การทำงาน เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีพลังที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะสร้างนวัตกรรมที่มีชื่อเสียง มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และข้อผูกพัน เป็นผู้ที่มีอำนาจ มีอิทธิพล เครือข่าย มีความสามารถตามศักยภาพที่มีอยู่ และเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนในองค์กร จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางนวัตกรรม

2.6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรด้านนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกุล (2556) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า รายงานทุกด้านตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน แต่ทุกโรงเรียนต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือเพื่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดต่างมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยต่างมีกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยประกอบทุกด้านให้มีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในตัวของผู้เรียน และสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงสนองตอบต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มอบหมายไว้ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Higgins (1995) โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวและฉกฉวยโอกาส จะช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานำไปกำหนดเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในความรับผิดชอบให้เป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาคูณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพในตัวของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.1.2 สถานศึกษาทุกแห่งควรร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรของสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เพราะมีจุดหมายปลายทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์การนวัตกรรมที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

1.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อความสำเร็จของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 ควรวิจัยเชิงเปรียบเทียบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั้งวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

รายการอ้างอิง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). 5 นวัตกรรม ที่จะมาทำให้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาหายไป ภายใต้แนวคิด All for Education. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.eef.or.th/knowledge-19-10-20/>.

ชวน ภาวิฑู. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. พระนครศรีอยุธยา เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). ข้อเสนอระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตในปี 2040. กรุงเทพฯ: สกศ.

ไอริน โรจนรักษ์. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.” วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2(2), 46-60.

- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *สถิติจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567 จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=3860.
- สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2561). “การสร้างองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย,” *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (2018): มกราคม - มิถุนายน 2561, 257-270.
- Adair. John. (1996). *Effective Innovation: How to stay ahead of the competition*. London: Pan Books.
- Ekvall, G. (2002). *The climate for creativity and innovation: M1 creativity fresh Perspective ideas solution*. <http://www.m1creativity.co.uk/innovationclimate.html>.
- Likert, R. (1967). “*The Method of Constructing and Attitude Scale*,” in *Attitude Theory and Measurement*. P.90-95. New York: Wiley & Son.
- Quinn, J. B. (1991). Managing innovation: Controlled chaos. *Harvard Business Review*, 63(3), 17-28
- Tidd, Joe, John Bessant, and Keith Pavitt. (2020). *Managing Innovation Integrating Technological, Market and Organization Change*. UK: University of Excter.