

แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

GUIDELINES TO PROMOTE INNOVATIVE ORGANIZATION OF OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS UNDER THE PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สรยุทธ จิระเมธินวิษย์^{1*} จิติมา วรรณศรี¹

Sarunthon Chirametinwish^{1*} Jitima Wannasri¹

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประเทศไทย

¹ Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

* Corresponding author e-mail: sarunthonc67@nu.ac.th

Received: 31/01/2026 | Revised: 02/03/2026 | Accepted: 18/03/2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 224 คน รวม 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจงเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านภาวะ

ผู้นำและด้านการทำงานเป็น 2) แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ควรสร้างความตระหนักในบทบาทครู เปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมและเชื่อมโยง ความก้าวหน้าของโรงเรียนกับการเติบโตทางวิชาชีพของครู 2) ด้านโครงสร้างองค์กร ควรกำหนดงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนและยืดหยุ่น เชื่อมโยงนวัตกรรมกับการบริหาร ใช้ศักยภาพและจุดแข็งของครูกำหนดภารกิจ เติมเต็มทักษะผ่านระบบ PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC) 3) ด้านวัฒนธรรม องค์กร ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่าน PLC ควบคู่กับการเสริมพลังบวก การสนับสนุน ชื่นชมและให้เกียรติ 4) ด้านบรรยากาศในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านภาวะผู้นำ ควรใช้ภาวะผู้นำที่เปิดกว้าง โปร่งใส และมีส่วนร่วม สื่อสารนโยบายอย่างชัดเจน และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่าน กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ กำหนดบทบาทและภารกิจอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: ความเป็นองค์กรนวัตกรรม; โรงเรียนขยายโอกาส; ประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this study is to: 1) study the state of innovative organization of opportunity expansion schools, and 2) study guidelines for promoting the innovative organization in opportunity expansion schools. The study was conducted in two phases. Phase 1 focused on study the innovative organization in opportunity. The sample consisted of 18 school administrators and 224 teachers, totaling 242 respondents, The research instrument was a Likert-scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.95. Data were analyzed using the mean and standard deviation. Phase 2 focused on study guidelines for promoting the innovative organization in opportunity expansion schools. The informants consisted of three experts in educational research and innovation development, selected through purposive sampling. Data collection involved interviews, and data were analyzed through content analysis. The findings revealed that 1) The overall state of innovative organization in opportunity expansion schools was at a high level. The dimensions with the highest mean scores were Leadership and Teamwork. 2) The guidelines for promoting innovative organization in opportunity expansion schools included: (1) Shared Vision: raising awareness of teacher roles, creating spaces for participation, and linking school progress with professional growth; (2) Organizational Structure: defining clear yet flexible departmental roles, integrating innovation into administration, leveraging teacher strengths to assign missions, and enhancing skills through Professional Learning Communities (PLC); (3) Organizational Culture: promoting collaboration through PLC alongside positive empowerment, support, appreciation, and respect; (4) Organizational Climate: cultivating

a safe environment conducive to creativity and providing platforms for knowledge sharing; (5) Leadership: exercising open, transparent, and participative leadership with clear policy communication; and (6) Teamwork: strengthening team synergy through relationship-building activities and establishing systematic roles and responsibilities.

Keywords: innovative organization; opportunity expansion school; primary education

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งปรากฏชัดในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดให้การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560–2579) พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

สถานศึกษาที่เป็นองค์การนวัตกรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ โดยเป็นพื้นที่สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพโดยจะช่วยให้ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์และพร้อมเป็นพลเมืองโลกยุคใหม่ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า (จิตติมา วรณศรี, 2563, น. 10) แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังไม่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในสถานศึกษาชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล (ไกรยศ ภัทราวาท, อ้างถึงใน ยงยุทธ ยะบุญธง, 2564)

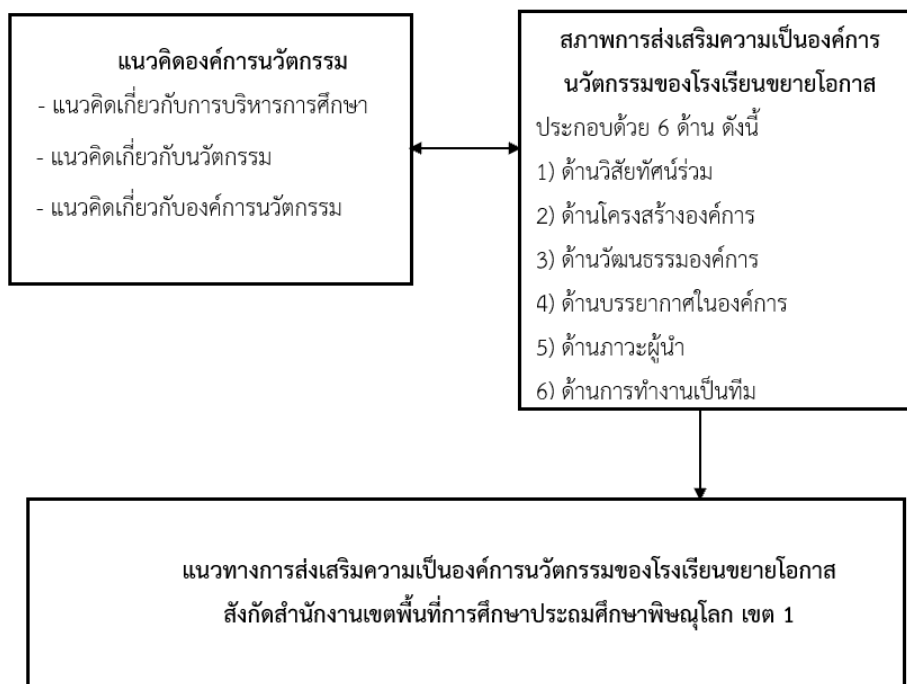
สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมควรเป็นองค์การที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เมื่อสถานศึกษามีความเป็นองค์การนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดกระบวนการบริหาร การจัดการโครงสร้างภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการเกิดวัฒนธรรมการดำเนินงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย “การใช้พื้นที่เป็นฐานใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อน” เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมถึงลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศให้ดียิ่งขึ้น

แต่การดำเนินงานดังกล่าวยังพบว่ามีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากยังไม่เปิดใจต่อการใช้เทคโนโลยี ทำให้โอกาสในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนการสอนถูกจำกัดอยู่เพียงในวงแคบผู้เรียนจึงไม่เป็นผู้สร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับสังคม เกิดความด้อยทางด้าน

เศรษฐกิจและสังคมของชาติ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี, 2563, น. 5) รวมถึงปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญนิภา ศรีสุข (2567) ที่ได้ศึกษาปัญหา ความต้องการและแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมการนศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง พบว่าครูและผู้บริหารยังมีความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาน้อย ครูผู้สอนบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และครู จำนวน 585 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 633 คน ในสถานศึกษาขยายโอกาส 40 แห่ง (ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 224 คน ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละอำเภอ และขนาดกลุ่มตัวอย่างเพียงพอต่อการสรุปผลเชิงพรรณนา

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านโครงสร้างองค์การ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ด้านบรรยากาศในองค์การ 5) ด้านภาวะผู้นำ และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านโครงสร้างองค์การ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ด้านบรรยากาศในองค์การ 5) ด้านภาวะผู้นำ และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) ข้อคำถาม จำนวน 38 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส

2) ผู้วิจัยสังเคราะห์ความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส จากแนวคิดนักวิชาการ สรุปเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านโครงสร้างองค์การ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ด้านบรรยากาศในองค์การ 5) ด้านภาวะผู้นำ และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม แล้วนำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

3) สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ จัดทำแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้น นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ≥ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

5) ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามตามคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการวิจัย

6) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

7) นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จจัดพิมพ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

4) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form)

3) ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวน และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 242 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีการวิจัยทางสถิติโดยวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์หาค่า ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การนวัตกรรมการเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

- 4.51- 5.00 หมายถึง สภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส
อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส
อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลในการ
สัมภาษณ์ มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหาร
การศึกษา มีประสบการณ์การบริหาร 5 ปีขึ้นไป มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรม จำนวน 1 คน
- 2) ผู้อำนวยการในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนานวัตกรรมในองค์การการศึกษา
หรือได้รับรางวัล OBEC AWARDS ด้านนวัตกรรม หรือมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้ มี
ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี ในการบริหาร หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 1 คน
- 3) ศึกษานิเทศก์ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีความรู้ ประสบการณ์
เกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มีประสบการณ์บริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การส่งเสริมความเป็นองค์การ
นวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัย
นำข้อมูลจากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 การส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1) นำผลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แล้วเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 ทั้ง 6 ด้านมาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2) นำข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้มาแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 3 คน

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

2) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ผลการศึกษารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านภาวะผู้นำและด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.02$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.00$) แม้ค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจะอยู่ในระดับมากทั้งหมดและมีความแตกต่างกันไม่มาก แต่สามารถใช้เพื่อสะท้อนแนวโน้มเชิงลำดับขององค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม

ที่	สภาพความเป็นองค์การนวัตกรรมของ โรงเรียนขยายโอกาส	n = 242		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.02	0.61	มาก	2
2	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.00	0.64	มาก	5
3	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	4.02	0.71	มาก	4
4	ด้านบรรยากาศในองค์การ	4.02	0.67	มาก	3
5	ด้านภาวะผู้นำ	4.05	0.69	มาก	1
6	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.05	0.69	มาก	1
รวม		4.03	0.63	มาก	

2. แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนานวัตกรรมในองค์การการศึกษาหรือได้รับรางวัล OBEC AWARDS ด้านนวัตกรรมหรือมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส มีดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงออกในการนำเสนอแนวคิดและนวัตกรรม

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยสร้างความตระหนักและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อลดความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของบุคลากร

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาปรับใช้ในการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีนวัตกรรมกำหนดให้ครูจัดทำและนำเสนอนวัตกรรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการ PLC ที่เน้นการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.4 ด้านบรรยากาศในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทาง บทบาทและการสร้างบรรยากาศองค์การ ในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างสรรค์ พัฒนาองค์ความรู้ ให้เป็นพื้นที่สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ

2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยการสร้างความเข้าใจร่วมกันและการยอมรับวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นใหม่ สร้างพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความตระหนัก และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพและความสนใจ

2.6 ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กรที่กำหนดภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน พร้อมทำหน้าที่เป็นผู้กำกับทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชื่อมโยงการพัฒนานวัตกรรมเข้ากับระบบการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม พบว่า สภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (2568) ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการสร้างและการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายระดับชาติและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

เนื่องจากผลการวิจัยสภาพความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำและด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน สะท้อนให้เห็นว่าทั้งสองด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส อภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีความตื่นตัวและเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้วยแนวคิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัล การนำเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี (2564) ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนวดี โมรากุล (2560) ที่ได้ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็น

องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอิทธิพลร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุดเท่ากับ 3.23

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างช่วงวัย ประสบการณ์และรูปแบบการทำงานของบุคลากร กำหนดบทบาท หน้าที่ และภาระงานให้ชัดเจนตามสายงานและความถนัด การสื่อสารที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การประสานงานและการตัดสินใจร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาควรอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Edmondson (2019) ได้ให้ความเห็นว่า ทีมที่สมาชิกสามารถสื่อสาร แสดงความคิดเห็น และเรียนรู้จากความผิดพลาดได้อย่างปลอดภัย จะมีศักยภาพสูงในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต้องอาศัยระยะเวลา และความต่อเนื่องในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของครูและบุคลากร ปัจจัยดังกล่าวจึงอาจเป็นเหตุให้ด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ลำสัน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีจำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ด้านความมุ่งมั่นหมายของ 3) ด้านความมีคุณภาพ 4) ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร 5) ด้านการยอมรับ และ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ

2. แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน สามารถถ่ายทอดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดให้ครูทุกคนสร้างและนำเสนอวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้เป็นประจำอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วยกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายร่วมและเห็นทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นหัวใจสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะช่วยสร้างพลังในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการจัดทำโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน โดยการกำหนดภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทำหน้าที่

เป็นผู้กำกับทิศทางหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เพราะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนช่วยทำให้การใช้ศักยภาพของบุคลากรและการพัฒนาทักษะผ่านระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) และกระบวนการ PLC สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ พิมลมาศ, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และชูเกียรติ วิเศษเสนา (2567) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สนับสนุนการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้และนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพราะจะทำให้มีความเข้าใจร่วมกันและการยอมรับวัฒนธรรมองค์การรูปแบบใหม่ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพและความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ลำสัน (2565) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การทางการศึกษาที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ การยอมรับและให้คุณค่ากับบุคลากร รวมถึงการสร้างระบบสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนานวัตกรรม

2.4 ด้านบรรยากาศในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางบทบาท และการสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้เพราะการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพื้นที่ปลอดภัยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ทดลองแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่ถูกตำหนิหรือสร้างความอับอาย จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี (2564) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ต้องเป็นบรรยากาศที่เปิดกว้าง ปลอดภัยและสนับสนุนให้ครูได้ทดลอง ปรับใช้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงสนับสนุน ลดแรงกดดันและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์

2.5 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารอย่างเปิดกว้างและการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและพร้อมร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี (2564) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นภาวะผู้นำเชิงมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพราะการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จะลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างช่วงวัยประสบการณ์ และรูปแบบการทำงานของบุคลากร การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภาระงานให้ชัดเจนตามสายงานและความถนัดของบุคลากร ช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและความขัดแย้งในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วรรณศรี (2564) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การให้คุณค่ากับความแตกต่างของบุคลากร และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach and Smith (2015) ได้ให้ความเห็นว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายร่วมกัน บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และความรับผิดชอบร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างพลังการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสควรนำผลการวิจัยแนวทางด้านวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างองค์การ ไปปรับใช้โดยเปลี่ยนจากการสั่งการสู่กระบวนการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมสะท้อนความคิดเห็น เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับภาระงานและบทบาทหน้าที่ของตนเองบนความต่างของทรัพยากร ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวก เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูนำเสนอไอเดียใหม่ๆ แม้ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือบุคลากร ผ่านกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปควรนำผลการวิจัยแนวทางด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยสามารถนำรูปแบบการทำงานเป็นทีม และ PLC ไปเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรมในระยะยาว การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น กระจายอำนาจให้ครูมีความคล่องตัวในการตัดสินใจแก้ปัญหาหน้างาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยบูรณาการสู่การจัดทำ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารและครู ให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการสื่อสารนโยบายเชิงลึก ทำหน้าที่เป็น “ตัวกลางในการสร้างเครือข่ายเรียนรู้” สนับสนุนงบประมาณและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนขยายโอกาสที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อถอดบทเรียนแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมให้แก่โรงเรียนอื่นที่มีความเปราะบางเชิงบริบท หรือทรัพยากรที่ใกล้เคียงกัน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาส ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงผสม เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วม บรรยากาองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ โครงสร้างองค์กร ที่มีต่อระดับความเป็นองค์การนวัตกรรม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกที่สามารถนำไปกำหนดแนวทางพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรนำแนวทางที่ได้ต่อยอดการวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมความเป็นองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษาจริง เพื่อประเมินประสิทธิผลของแนวทางและสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ตามสภาพบริบทจริงของแต่ละสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญนิภา ศรีสุข และจิตติมา วรรณศรี. (2567). ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(12), 2868–2882.
- ยงยุทธ ยะบุญธง. (2564). *การบริหารสถานศึกษาแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรม*. หน่วยพิมพ์เอกสารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนวดี โมรากุล. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 2341-2355.
- ศราวุธ พิมพ์มาศ, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ, และชูเกียรติ วิเศษเสนา. (2567). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. *ลิกขวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 11(1), 148–162.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลกดอทคอม.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2566). *กระบวนการเทคโนโลยีการศึกษายุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์คำนำ.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2566). *ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา*. โรงพิมพ์คำนำ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- Edmondson, A. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday Currency.