



การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ
แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A STUDY OF EDUCATIONAL INNOVATIVE ORGANIZATION FOR SECONDARY
SCHOOLS WHICH AWARDED FROM OFFICE OF THE BASIC EDUCATION QUALITY
AWARDS

ณัฐปภัทร์ สกุลพัฒน์รดา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ
แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF EDUCATIONAL INNOVATIVE ORGANIZATION FOR SECONDARY
SCHOOLS WHICH AWARDED FROM OFFICE OF THE BASIC EDUCATION QUALITY
AWARDS



NATPAPAT SAKUNPATRADA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ
แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

ณัฐปภัทร์ สกุลพัฒนรดา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอรียวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์ธาดา
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี สำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 375 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ผู้มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มีการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร 2) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา 3) เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา 4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และ 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาตามองค์ประกอบ คือการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษากับหน่วยงานภายนอก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรม และผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

คำสำคัญ : องค์กรนวัตกรรมการศึกษา, แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

Title	A STUDY OF EDUCATIONAL INNOVATIVE ORGANIZATION FOR SECONDARY SCHOOLS WHICH AWARDED FROM OFFICE OF THE BASIC EDUCATION QUALITY AWARDS
Author	NATPAPAT SAKUNPATRADA
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantarat Phutiar

The objectives of this research are as follows: (1) to study the composition of educational innovative organizations of secondary schools that received quality awards from the Office of the Basic Education Commission; 2) to study and the guidelines for developing secondary schools under the Office of the Basic Education Commission for becoming an educational innovative organization. This research was conducted using the mixed method research methods. For the quantitative research, the sample groups used to answer this questionnaire were school administrators and teachers who worked in secondary schools that were awarded for quality by the Office of the Basic Education Commission In the central and eastern region. There were 375 people, by selected simple random sampling. The tools used for data collection was a rating scale questionnaire. The questionnaire had the confidence value of 0.94. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation and exploratory factor analysis. In terms of the qualitative research, the in-depth interviewees included educational administrators, educational institute administrators, supervisors and experienced and successful teachers in educational institution administration, a total of five people were selected by purposive sampling and content analysis. The results of the study found that the components of an educational innovative organization of secondary schools awarded by the Office of Basic Education Commission, consisting of five components, as follows: (1) innovative leadership of executives and the competence of the personnel; (2) vision, strategies and goals of being an innovative organization in education; (3) a network of cooperation in education management; (4) information and communication technology within educational institutions; and (5) the culture and an innovative atmosphere of educational institutions. The guidelines for the development of educational organization according to innovative leadership include the support of personnel in developing innovation and potential opportunities for personnel to set a common vision. There is a network of cooperation between education management with external agencies and new information technology is introduced to organizations and strong corporate culture and innovative atmosphere. The research results to disseminate information about the Secondary Educational Service Area Office and secondary schools under the Office of the Basic Education Commission for the development of institutions to become educational innovation organizations.

Keyword : Educational innovative organization, School development guidelines

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ศรี ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านกาทำให้คำปรึกษา ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ศรี ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอาจารย์ ดร.สมบุญธรรม บุรศิริรักษ์ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ศรี ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงผู้บริหาร และครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้มอบทุนสนับสนุนการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญในการจัดทำปริญญาานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณพันเอกกิติเมศวร์ สกุลพัฒนรรดา นางฐิติภัสร์ สกุลพัฒนรรดา คุณพ่อคุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยเป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้เสมอมา จนประสบความสำเร็จในการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และขอขอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาส ให้รากฐานทางการศึกษา ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา	6
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	6
3. ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	15
1. การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	16
1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาคกลางและภาคตะวันออก	16

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา	20
1.3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	21
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม	39
2.1 ความหมายของนวัตกรรม	39
2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม	44
2.3 ประเภทของนวัตกรรม	45
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม	48
3.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรม	48
3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม	51
3.3 หลักการพื้นฐานขององค์กรนวัตกรรม	55
3.4 ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม	58
3.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม	60
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	86
4.1 ความหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	86
4.2 องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	87
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	118
5.1 ความหมายของการพัฒนาองค์กร	118
5.2 กระบวนการพัฒนาองค์กร	119
6. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ	122
6.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ	122
6.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	124
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	131

7.1 งานวิจัยในประเทศ.....	131
7.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	134
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	136
1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	136
1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	136
1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	141
1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	142
1.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	143
1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	144
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research).....	144
2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	144
2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	146
2.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	146
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย	147
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	152
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	154
2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจ.....	154
2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)	155

2.3 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกน (Rotation) ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading) และ การกำหนดความหมายของ องค์ประกอบ (Factor Meaning)	159
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	170
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	176
สรุปผลการวิจัย	177
อภิปรายผลการวิจัย	180
ข้อเสนอแนะ	193
บรรณานุกรม	195
ภาคผนวก.....	207
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	208
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย	210
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	219
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	228
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก	230
ภาคผนวก ฉ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	235
ประวัติผู้เขียน.....	265

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	16
ตาราง 2 แสดงองค์ประกอบองค์กรณวัตกรรมการศึกษา	92
ตาราง 3 ตารางสรุปประเด็นองค์ประกอบองค์กรณวัตกรรมการศึกษา	97
ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	138
ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	152
ตาราง 6 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	154
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)	155
ตาราง 8 Total Variance Explained: Method of Extraction (Principal Component Analysis)	159
ตาราง 9 แสดงน้ำหนักขององค์ประกอบเมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแล้ว	160
ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร ...	164
ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรณวัตกรรมการศึกษา	166
ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 3 เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา	167
ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา	168
ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	169

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	14
ภาพประกอบ 2 แสดงพัฒนาการจากการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่ง นวัตกรรม	56
ภาพประกอบ 3 แสดงการทำงานของบุคคลกลุ่ม และองค์กรโดยใช้ความรู้เป็นฐาน	56
ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการพัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มและองค์กร	57
ภาพประกอบ 5 แสดงฐานคิดสำคัญพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	57
ภาพประกอบ 6 แบบจำลองตัวประกอบร่วม	125

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม เข้าสู่สังคมในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงบริบทในโลก โดยถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (มรกต จันทรกระพ้อ, 2562) ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์กรสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์กรนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมากขึ้น พยายามที่จะผลักดันให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศในระยะยาว และนำประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมีพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 เป็นกลไกในการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ การวิจัยและนวัตกรรมซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ ในส่วนของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำราหนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และ มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) จึงเป็นความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญ ในการผลักดันให้มีการสร้าง

พัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้กับการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สุริศา ริมศิริ, 2562) ที่จะต้องปลูกฝังทักษะกระบวนการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากในการบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” (Innovative organization) ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินการดังกล่าวก็คือคุณภาพผู้เรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนทุกระดับการจัดการศึกษาเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน สามารถสร้างสังคมฐานความรู้ของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และกำหนดให้มีมาตรการและแนวทางการดำเนินงานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ในส่วนของการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) รวมถึงนโยบายด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากล มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นนวัตกรรมจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ”

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เล็งเห็นความสำคัญของ “คุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ” จึงได้จัดทำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Quality Awards : OBECQA) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ขึ้น สำหรับให้โรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับโรงเรียนในระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง ให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนต้นแบบระดับประเทศ โรงเรียนเหล่านี้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศและเป็นแรงบันดาลใจให้โรงเรียนอื่น ๆ ในการปรับปรุงการปฏิบัติการและผลลัพธ์ของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย

จากแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จึงมีการเชื่อมโยงการเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสถานศึกษามากขึ้น สถานศึกษาต่าง ๆ จึงมีแนวโน้มที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สถานศึกษาจะต้องมีสิ่งใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนา ดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน (มนสิข สิริสมบุญ, 2552) นอกจากนี้ หน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ มีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุน คิดค้นการสร้างสรรค์การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลง ต่อยอด นวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้ ดังนั้น การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาจึงมีความสำคัญเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของโรงเรียน เนื่องจากองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการแข่งขัน และสามารถสร้างคุณค่าแก่งค์กรได้อย่างยั่งยืน (องค์การ ประจักษ์เขตต์, 2557)

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นโรงเรียนคุณภาพ เนื่องจากเกณฑ์การประเมินประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ รวมถึงตัวบ่งชี้เชิงนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนที่นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะได้รับประโยชน์ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรจะทราบสภาพที่แท้จริงว่าระบบการบริหารจัดการของตนยังขาดตก

บทพร่องในเรื่องใด จะสามารถทำให้ผู้เรียน พัฒนาองค์กร จะนำพาประเทศไทยก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก (การุณ สกุลประดิษฐ์, 2559)

ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดของ Korhonen, Lavonen, Kukkonen, Sormunen, and Juuti (2014) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนักเรียน, ทักษะความเป็นมืออาชีพของครู, ภาวะผู้นำ และเครือข่ายความร่วมมือ นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิดของ Adams, Bessant, and Phelps (2006) เกี่ยวกับองค์การการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว จะขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่ต้องมี การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิด ขึ้นกับครู บุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความคิดริเริ่ม สรรค์สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อ การสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา

ขณะเดียวกัน จากงานวิจัยของต่างประเทศ ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยของ Riveras-León and Tomàs-Folch (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนวัตกรรม : บทบาทของผู้อำนวยการ ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนนวัตกรรมจะเป็นโรงเรียนที่แสดงให้เห็นอย่าง ชัดเจนว่าการกระทำของผู้อำนวยการมีความสำคัญในการสร้างองค์กรนวัตกรรม การทำงาน ร่วมกันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของครูที่มีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและมี ส่วนร่วม และภาวะผู้นำในระบอบประชาธิปไตยนั้นเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรมในโรงเรียน งานวิจัยของ รัตนวัต โมรากุล (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจ (EFA) และได้สรุปองค์ประกอบเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศ องค์กร 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์กร และ 8) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยของ ขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการ พัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลศึกษาองค์ประกอบ องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน (CFA) พบองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 11 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม

องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร และ 11) การประเมินผลนวัตกรรม

ดังนั้น การที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อการแข่งขันขึ้นมาได้ การมีแนวทางหรือต้นแบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้โรงเรียนมีความเป็นนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาตนเองสำหรับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนนวัตกรรม
2. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แนวทางของการพัฒนาสถานศึกษาในการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา จากการศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนต้นแบบระดับประเทศ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปประกอบการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ ให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการศึกษาไปประกอบการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 2) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากร 7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้สำหรับการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 83 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งสิ้น 13,931 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) Comrey (1992) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ คือ จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair), จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) และ จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent) ผู้วิจัยได้นำ

แบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 375 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริง ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออก ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเป็นชั้น เพราะการศึกษาในแต่ละพื้นที่ในภาคกลางและภาคตะวันออกจะมีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนจากเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ผู้มีประสบการณ์สูงและประสบความสำเร็จในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.2.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาธิการจังหวัด หรือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ข้าราชการพิเศษ

2.2.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
2. โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร
7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
8. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) หมายถึง ข้อกำหนดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดทำขึ้นตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก

ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก

องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้นำกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ไปใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ จนเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษา ผลการดำเนินการของโรงเรียนที่มีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นำกระบวนการคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มี ศักยภาพ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา มาจากปัญญา ความคิด ความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาใน การออกแบบโครงสร้างองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรใน สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายใน สถานศึกษาที่เหมาะสม

3. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของ สถานศึกษาในการจัดระบบของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติไปใน ทิศทางเดียวกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็นและแนวคิดการพัฒนา นวัตกรรม

4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาใน การช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มี จุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้การศึกษา และฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามวิสัยทัศน์ มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม โดยผนวกเทคโนโลยี สองสาขาหลัก คือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเข้าด้วยกันเพื่อใช้ ในกระบวนการสร้างสรรค์จัดหาจัดเก็บค้นคืน จัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูล ในรูปดิจิทัล ซึ่ง สามารถเชื่อมต่อสารสนเทศ ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ในรูปแบบของภาพเสียงตัวอักษร หรือ ภาพเคลื่อนไหว มีความถูกต้องความแม่นยำ และรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์

6. ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของ บุคลากรที่ผลักดันให้ตนเกิดความกระตือรือร้นพร้อมที่จะศึกษาเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงานใน ลักษณะที่กล้าคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม

7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีการใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา

8. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร รวมตัวกัน ด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน การจะเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีต้องมีความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ มนสิข สิริสมบุญรณ์ (2552) ได้อธิบายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นองค์กร หรือสถาบันการศึกษาที่มีการกระทำใหม่ สร้างใหม่ หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน และแนวคิดของ องค์กร ประจันเขตต์ (2557) ได้อธิบายความหมายของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาต้องมีความสามารถ คิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงาน และการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบ การบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อ หรือการจัดการเรียนการสอน รวมถึง การวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ มีสมรรถนะ พร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สุริศา ริมศิริ (2562) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการ ในการเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรในองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุน คิดค้น สร้างสรรค์การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ต่อยอด นวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนเกิดเป็นนวัตกรรม การศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน กลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้

องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดขององค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนจาก Adams et al. (2006) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว จะขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษา และแนวคิดของ Esteves (2018) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน และการปรับตัวและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และแนวคิดของ Korhonen et al. (2014) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนักเรียน ทักษะความเป็นมืออาชีพของครู ภาวะผู้นำ และเครือข่ายความร่วมมือ และแนวคิดของ สุกัญญา แซ่ม้อย (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์การให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ 2) วัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม 3) การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ 4) ผู้บริหารต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และแนวคิดของ องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ที่ได้เสนอแนวคิดการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และบุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์การได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา อาทิ รัตนวดิ โมรากุล (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และได้สรุปองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์กร 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์กร 7) วัฒนธรรมองค์กร และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่ง

นวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร 3) มุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และงานวิจัยของ Aniruth Boonkua (2019) ได้ทำการศึกษาองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ผู้นำนวัตกรรม 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดของ ชวน ภาวิฑู (2556) , วชิร อ่อนอ้าย (2558) , ขวัญชนก แสงท้านัง (2563) , สุริศา ริมศิริ (2562) และ วีระเดช มณีเนป (2562)

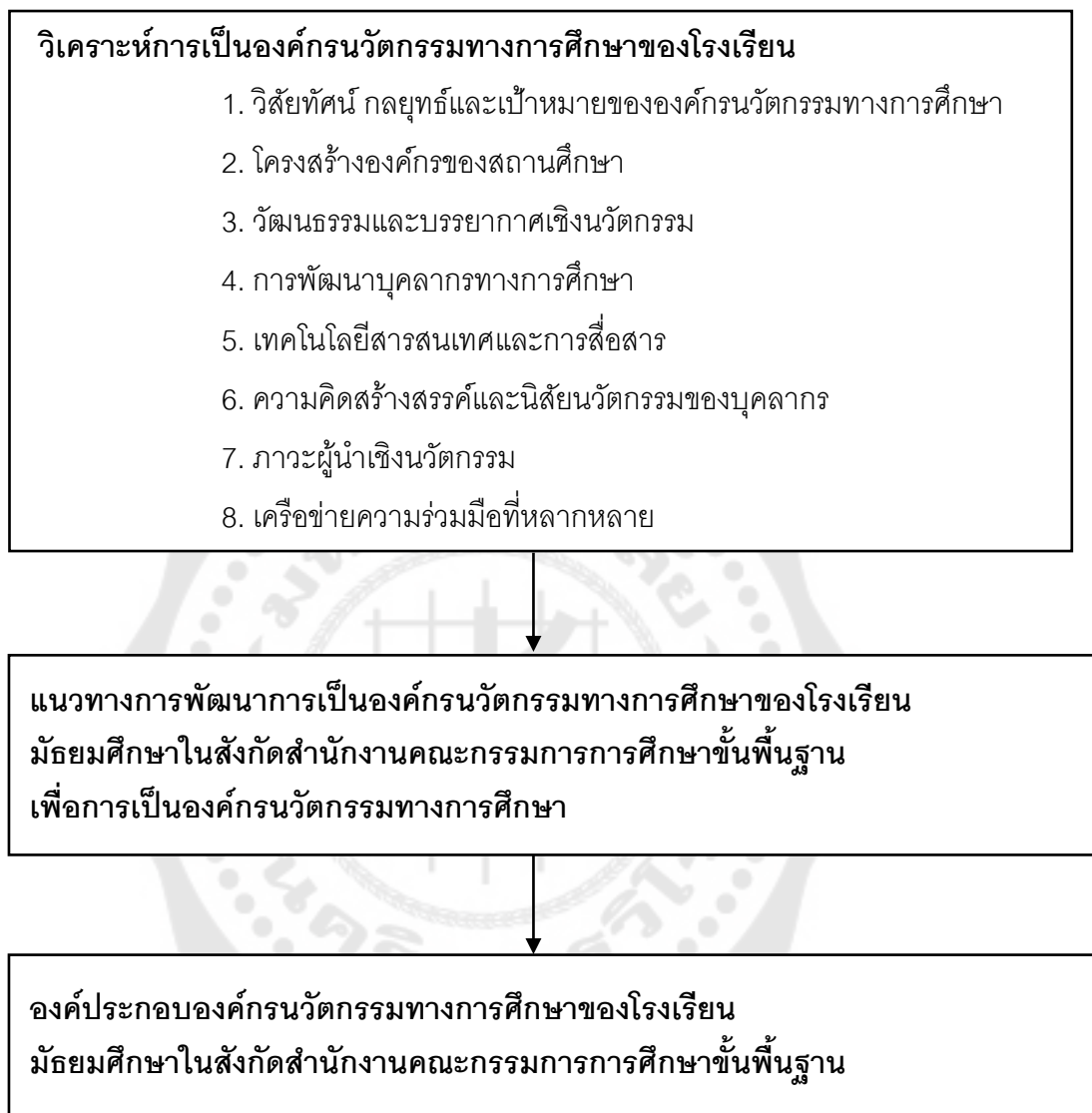
จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศข้างต้น ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสรุปได้องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 2) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร 7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

การพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Senge & Suzuki (1994) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรว่า องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ควรมีการดำเนินการในหลายประเด็น อาทิ กลยุทธ์ต้องมีความชัดเจน การวัดผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม กระบวนการทำงานทางนวัตกรรมจะทำหน้าที่ในการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดการคิดนอกกรอบ บุคลากรต้องมีทักษะด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำมาใช้ในการสนับสนุนการติดต่อสื่อสาร และประสานการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร และแนวคิดของ Adams et al. (2006) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าองค์กรการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว จะขึ้นอยู่กับ การมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึง

การสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับครู บุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความคิดริเริ่ม สรรค์สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อการสอน และวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา รวมถึงแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์การให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ 2) วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ วิจัยในชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครู และบุคลากรทางการศึกษา และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด 3) การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ โดยการพบปะพูดคุยหรือการสบสายตา จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา และ 4) ผู้บริหารต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง การที่จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายใน แต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะมาจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด การศึกษาการเป็นองค์รวนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

วิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนวัตกรรม เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับสาระสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางและภาคตะวันออก

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

2.3 ประเภทของนวัตกรรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม

3.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม

3.3 หลักการพื้นฐานของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

3.4 ความสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

3.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

4.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

4.2 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

5.1 ความหมายของการพัฒนาองค์กร

5.2 กระบวนการพัฒนาองค์กร

6. แนวคิดการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ

6.1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ

6.2 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางและภาคตะวันออก

ตาราง 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนผู้บริหารและครู
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร เขต 1	1	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	157
		2	ปัญญาารคุณ	83
		3	มัธยมวัดหนองแขม	176
		4	วัดราชโอรส	136
		5	ศึกษานารี	163
		6	สตรีวิทยา	191
		7	สวนกุหลาบวิทยาลัย	169
		8	เตรียมอุดมศึกษา	279
	กรุงเทพมหานคร เขต 2	9	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	250
		10	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒	198
		11	บางกะปิ	194
		12	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	142
		13	วชิรธรรมสาธิต	130
		14	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินีนาถ	122

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร และครู
		15	สตรีวิทยา 2	346
		16	สตรีศรีสุริโยทัย	132
		17	สุรศักดิ์มนตรี	201
		18	หอวัง	223
		19	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	206
		20	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	264
		21	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	139
	นนทบุรี	22	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	175
		23	สตรีนนทบุรี	206
		24	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	296
	ปทุมธานี	25	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาาคม	199
		26	สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	203
		27	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	112
	พระนครศรีอยุธยา	28	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	157
		29	อยุธยาวิทยาลัย	200
	สิงห์บุรี อ่างทอง	30	สตรีอ่างทอง	216
		31	อ่างทองบัณฑิตโรจนวิทยาาคม	159
		32	สิงห์บุรี	185
	ลพบุรี	33	ชัยบาดาลวิทยา	148
		34	พระนารายณ์	162
		35	พิบูลวิทยาลัย	199
	อุทัยธานี ชัยนาท	36	ครูประชาสรรค์	87
		37	ชัยนาทพิทยาคม	154
		38	หันคาพิทยาคม	93

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร และครู
	สระบุรี	39	สระบุรีวิทยาคม	203
		40	แก่งคอย	151
	ปราจีนบุรี นครนายก	41	ปราจีนราษฎรบำรุง	237
42		นครนายกวิทยาคม	162	
43		ปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	42	
สระแก้ว	44	สระแก้ว	174	
	45	อรัญประเทศ	133	
ราชบุรี	46	ราชโบริกานุเคราะห์	275	
กาญจนบุรี	47	กาญจนานุเคราะห์	259	
	48	ท่าม่วงราษฎรบำรุง	105	
	49	วิสุทธรังษี	300	
	50	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี	90	
สุพรรณบุรี	51	กวรรณสูตศึกษาลัย	181	
	52	บรรหารแจ่มใสวิทยา 3	152	
	53	สงวนหญิง	186	
	54	คูทอง	150	
นครปฐม	55	พระปฐมวิทยาลัย	251	
	56	มัธยมฐานบินกำแพงแสน	157	
	57	ราชินีบูรณะ	157	
	58	วัดไร่ขิงวิทยา	156	
	59	สิรินธรราชวิทยาลัย	180	
สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	60	กระทุ่มแบน "วิเศษสมุทคุณ"	133	
	61	สมุทรสาครวิทยาลัย	156	

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร และครู
	เพชรบุรี	62	พรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี	140
	ประจวบคีรีขันธ์	63	บางสะพานวิทยา	100
		64	ประจวบวิทยาลัย	130
		65	สามร้อยยอดวิทยาคม	105
รวม 65 โรงเรียน				11,317
ภาค ตะวันออก	สมุทรปราการ	1	นวมินทราชินูทิศ สอนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ	150
		2	ราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์	154
		3	วัดทรงธรรม	117
		4	สตรีสมุทรปราการ	135
		5	สมุทรปราการ	185
	ชลบุรี ระยอง	6	ชลกันยานุกูล	240
		7	บางละมุง	123
		8	ระยองวิทยาคม	275
	จันทบุรี ตราด	9	ศรียานุสรณ์	155
		10	เบญจมาชชุติศ จังหวัดจันทบุรี	200
		11	คลองใหญ่วิทยาคม	59
		12	ตราษตระการคุณ	107
		13	บ่อไร่วิทยาคม	51
		14	สตรีประเสริฐศิลป์	137
		15	หนองบอนวิทยาคม	20
	ฉะเชิงเทรา	16	ดัดดรุณี	175
		17	เบญจมาชรั้งสฤษฎี	217
		18	เบญจมาชรั้งสฤษฎี 2	114
รวม 18 โรงเรียน				2,614
รวมทั้งสิ้น 83 โรงเรียน				13,931

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

ความหมายของคุณภาพการศึกษา

โวลีเยและแอสไพวัล (Owlia M.S. & Aspiwal E.M., 1996) ได้เสนอแนวคิดของ “คุณภาพการศึกษา” ไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านคุณลักษณะพิเศษ 3) ด้านความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น 4) ด้านความตรงตามมาตรฐานที่กำหนด 5) ด้านความคงทน 6) ด้านความสามารถในการให้บริการ 7) ด้านความรู้สึที่ดี และ 8) ด้านการรับรู้คุณภาพ

เซ็ง Cheng (1997) ได้ให้ความหมายของ “คุณภาพการศึกษา” ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่สนองความต้องการ ความพึงพอใจของผู้เรียนของสังคม ตลาดแรงงาน โดยต้องครอบคลุมทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพการศึกษาว่าเป็นคุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับที่กำหนด

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่าเป็นผลผลิตของสถาบันการศึกษา ที่ได้ผลงานเป็นผู้สำเร็จการศึกษา และผลการจัดการศึกษา ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้ผลิตซึ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมีผลต่อสังคมในทางที่ดี

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ได้อธิบายถึงคุณภาพการศึกษาว่าเป็นวิธีที่พัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี บรรลุเป้าหมาย มีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือความต้องการของแต่ละสถาบัน หรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของชุมชนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยสถาบันการศึกษาได้ดำเนินงานตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

รัตนา ดวงแก้ว (2556) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพการศึกษาว่า คุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งคุณภาพของผู้เรียนเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนที่ลงถึงระดับห้องเรียนอย่างมีคุณภาพอันเป็นผลมาจากการมีผู้บริหาร ครูมืออาชีพ คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา โดยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกับที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณภาพของผู้เรียนเกิดจากความร่วมมือ ความเอาใจใส่การจัดการศึกษาของทุกฝ่ายเริ่มตั้งแต่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง สถานศึกษา และชุมชน

องค์ประกอบของคุณภาพการศึกษา

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2541) อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ 1) กรอบหลักสูตรและมาตรฐาน 2) กรอบบุคคล 3) กรอบทรัพยากร และ 4) กรอบการกำกับตรวจสอบและรายงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) มีการกำหนดนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัย ให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน โดยการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีวินัยมี ใฝ่เรียนรู้ รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 ดังนี้ 1) ด้านความปลอดภัย 2) ด้านโอกาส 3) ด้านคุณภาพ และ 4) ด้านประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรดำเนินการตามกรอบต่าง ๆ อย่างครอบคลุม ได้แก่ กรอบหลักสูตรและมาตรฐานโรงเรียน กรอบบุคคล กรอบทรัพยากร กรอบการกำกับตรวจสอบและรายงาน ซึ่งจะต้องยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่มาและความสำคัญของรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากล ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เป็นมาตรการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ “คุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ” สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ขึ้น ให้สำหรับโรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ เทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญในการให้โรงเรียนในสังกัดนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2559-2560 ไปใช้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล และมีสมรรถนะในการแข่งขันสู่เวทีโลก

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) มีการใช้ภาษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวงทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีความเข้าใจเนื้อหาสาระและแนวทางการใช้เกณฑ์ได้ง่ายขึ้น สามารถนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนที่นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ไปใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะได้รับประโยชน์ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรจะทราบสภาพที่แท้จริงว่าระบบบริหารจัดการยังขาดตกบกพร่องในเรื่องใด แล้วสามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายเพื่อการพัฒนา ด้วยกระบวนการและความร่วมมือ สามารถทำให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถทางด้านสื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการ คุณลักษณะผู้เรียนดังกล่าว จะนำพาประเทศไทยก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกได้ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่มุ่งให้บรรลุพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพสู่มาตรฐานสากล (การุณ สกุลประดิษฐ์, 2559)

สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากลตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียง

มาตรฐานสากล จัดทำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) สำหรับให้โรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ เทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนที่นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ไปใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะได้รับประโยชน์กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรที่จะทราบสภาพที่แท้จริงว่าระบบการบริหารจัดการของตนยังขาดตกบกพร่องในเรื่องใด จะสามารถทำให้ผู้เรียน พัฒนาองค์กร จะนำพาประเทศไทยก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ารางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีต้นแบบมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ที่ได้มีการพัฒนาปรับปรุง เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร เกณฑ์ได้พัฒนาไปสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุมและบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กรต่อไป โดยประกอบด้วยหมวดต่าง ๆ (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2554) ดังนี้

หมวดที่ 1 การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่า การดำเนินการโดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนได้กำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินระบบกำกับดูแลโรงเรียนและวิธีการที่โรงเรียนใช้เพื่อบรรลุผลด้านกฎหมาย จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

1. การนำองค์กร

1.1. วิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ

1.1.1. วิสัยทัศน์และค่านิยม กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมของโรงเรียนรวมทั้งการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์อย่างจริงจังต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และค่านิยม ดังกล่าว โดยผ่านระบบการนำองค์กรตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนไปสู่ครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติ

1.1.2. การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม การปฏิบัติตนของฝ่ายบริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและ จริยธรรมอย่างไร ฝ่ายบริหารได้สร้างบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อสิ่งเหล่านี้อย่างไร

1.1.3. การสร้างความยั่งยืนให้กับโรงเรียน การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้นำในด้านผลการดำเนินการและความคล่องตัวของโรงเรียน สร้าง วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพ ของนักเรียน

1.2. การสื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน

1.2.1. ด้านการสื่อสาร การสื่อและสร้างความผูกพันกับครูและ บุคลากรทุกคนในโรงเรียน ให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการกระตุ้นให้มีการสื่อสารอย่าง ตรงไปตรงมา

1.2.2. การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การปรับปรุงผลการ ดำเนินการและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

2.1. การกำกับดูแลโรงเรียน

2.1.1. ระบบการกำกับดูแลโรงเรียน ความรับผิดชอบในการกระทำ ของผู้บริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบด้านการเงินและงบประมาณ ความโปร่งใสของการ ดำเนินการ

2.1.2. การประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินการ ของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ผลการทบทวนการดำเนินการข้างตน ไปพัฒนาต่อและปรับปรุง

2.2. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม

2.2.1. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มีกระบวนการ จัดการที่มีประสิทธิผล มีเป้าประสงค์ที่สำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มีกระบวนการ ตัวชี้วัดและที่สำคัญในเรื่องความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับที่หลักสูตรการจัดการศึกษา และบริการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการศึกษาและการปฏิบัติการของโรงเรียน รวมถึงการดำเนินการในกรณี ที่ส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนมีผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

2.2.2. การประพุดิปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ส่งเสริมและสร้าง ความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของโรงเรียนมีการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งการกำกับดูแลและ ดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อการประพุดิปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

2.2.3. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ความผาสูกของสังคมในวง รวมถึงกิจกรรมที่อาจใช้สมรรถนะหลักของโรงเรียน ฝ่ายบริหาร ครูและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนนั้น

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนของท่านมี การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมิน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนไป และมีการวัดความก้าวหน้าอย่างไร

1. การจัดทำกลยุทธ์ มีการกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบ เชิงกลยุทธ์ที่อธิบายไว้ในโครงร่างของโรงเรียน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน สัญญาณบ่งชี้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านเทคโนโลยีบริการทางการศึกษา รวมถึงสมรรถนะหลัก ที่จำเป็นของโรงเรียน ความสามารถของโรงเรียนในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติและสมรรถนะ หลักที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคาดการณ์ผลการ ดำเนินการในอนาคตของโรงเรียนเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลัก

2.1. กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

2.1.1. กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

2.1.2. กระบวนการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ

2.1.3. กระบวนการจัดสรรทรัพยากร ทรัพยากร โรงเรียนมีการจัดการ ทรัพยากรสนับสนุนให้แผนปฏิบัติการสำเร็จ โรงเรียนจัดการด้านการเงินและความเสี่ยงอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการเพื่อให้มั่นใจในสถานะการเงินของโรงเรียน

2.1.4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนหลักด้านทรัพยากร บุคคลหรือแผนบุคคลากรที่จะทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในระยะสั้นและ ระยะยาวประสบผลสำเร็จ แผนปฏิบัติการ กำลังคนและการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะกำลังคน

2.1.5. กระบวน การวัดผลการดำเนินการ ตัวบ่งชี้ในการวัดสมรรถนะ หลัก ที่จะนำทางไปสู่ผลสำเร็จและประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการและระบบการ วัดผลของแผนปฏิบัติการโดยรวมส่งผลต่อการจัดการของโรงเรียนและจะครอบคลุมถึงนักเรียน

2.1.6. กระบวนการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โรงเรียนได้กำหนด และปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่ปรับปรุงอย่างไร หากอยู่ในสถานะที่จำเป็น สามารถเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตามแผนใหม่ได้ทันที

3. กระบวนการคาดการณ์ผลการดำเนินการ มีอะไรบ้างที่โรงเรียน วางแผนตามกรอบเวลาทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว สมรรถนะหลักที่วางแผนไว้สามารถ เปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักของคู่แข่งชั้นได้ สามารถเปรียบเทียบกับระดับเทียบเคียง เป้าประสงค์และสมรรถนะหลักในอดีตได้ รวมถึงความแตกต่างด้านสมรรถนะหลักเมื่อ เปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น

หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นนักเรียน เป็นการตรวจประเมินถึงวิธีการที่โรงเรียนสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อความสำเร็จด้านการตลาดในระยะยาว กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันครอบคลุมถึงวิธีสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นนักเรียนรวมทั้งวิธีการที่โรงเรียน รับฟังเสียงของนักเรียน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

1. การรับฟังนักเรียน การรวบรวมข้อมูลและใช้สารสนเทศจากนักเรียน การรับฟังนักเรียน และการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน

1.1. การรับฟังนักเรียน

1.1.1. การรับฟังเสียงของนักเรียนปัจจุบัน

1.1.2. การรับฟังเสียงของนักเรียนอนาคต

1.2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียน

1.2.1. ความพึงพอใจและความผูกพัน

1.2.2. ความไม่พึงพอใจ การทำให้มั่นใจว่าการวัดผลดังกล่าวให้ สารสนเทศที่นำไปใช้ได้เพื่อตอบสนองความต้องการและทำให้ดีกว่าความคาดหวังของนักเรียน

2. ความผูกพันของนักเรียน การสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความผูกพัน

2.1. หลักสูตรการจัดการศึกษาและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่ส่งเสริม การเรียนรู้และการสนับสนุนนักเรียน

2.1.1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ กำหนดความต้องการของนักเรียนสำหรับหลักสูตรการจัดการศึกษาและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ รวมทั้งเพื่อดึงดูดนักเรียนกลุ่มใหม่และสร้างโอกาสในการขยายความสัมพันธ์กับ นักเรียนในปัจจุบัน

2.1.2. การสนับสนุนนักเรียน นักเรียนสามารถสืบค้นสารสนเทศ และได้รับหลักสูตรการศึกษาและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากโรงเรียน

2.1.3. การใช้ข้อมูลของนักเรียน โรงเรียนมีการใช้สารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนหลักสูตรการจัดการศึกษาและบริการการศึกษาอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงด้านการตลาด การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนและกำหนดโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

2.2. การสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อนักเรียน

2.2.1. การสร้างความสัมพันธ์ สร้างและจัดการกับความสัมพันธ์ที่มีต่อนักเรียน ให้นักเรียนใหม่ และเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด รักษานักเรียนตอบสนองความต้องการ และทำให้ดีกว่าความคาดหวังในแต่ละปีการศึกษา

2.2.2. การจัดการกับข้อร้องเรียน การจัดการกับข้อร้องเรียนที่ได้รับจากนักเรียน ทำให้มั่นใจได้ว่าจะแก้ไขข้อร้องเรียนนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และทันท่วงที และทำให้ความเชื่อมั่นของนักเรียนกลับคืนมา รวมทั้งเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีการส่งสมความรู้ภายในองค์กร มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินว่าโรงเรียนใช้ ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุง ผลการดำเนินการอย่างไร

1. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน
วิธีการ ในการวัด วิเคราะห์ และนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน

1.1. การวัดผลการดำเนินการ

1.1.1. ตัววัดผลการดำเนินการ การติดตามความก้าวหน้าเทียบกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการข้อมูลและสารสนเทศ เหล่านี้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับโรงเรียนและสร้างนวัตกรรม

1.1.2. ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การเลือกและสร้างความมั่นใจว่าได้ใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3. ข้อมูลนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้ข้อมูลและสารสนเทศของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (รวมถึงข้อร้องเรียน) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4. ความคล่องตัวของการวัดผล ระบบการวัดผลการดำเนินการของโรงเรียนสามารถตอบสนององความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

1.2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของโรงเรียน การใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการทบทวนและเพื่อทำให้มั่นใจว่าผลสรุปนั้นใช้ได้

1.3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

1.3.1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนและวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศข้ามหน่วยงานและกระบวนการทำงาน

1.3.2. ผลการดำเนินการในอนาคต ใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขัน

1.3.3. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม ใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

2. การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการสารสนเทศตรวจประเมินวิธีการที่โรงเรียนสร้างและจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของโรงเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน นักเรียนมีคุณภาพและพร้อมใช้งาน

2.1. การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้

2.1.1. คุณลักษณะ ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ของโรงเรียนมีความแม่นยำ ถูกต้องและเชื่อถือได้ ทันกาล ปลอดภัยและเป็นความลับ

2.1.2. ข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้งาน ข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องการมีความพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร

2.1.3. การจัดการความรู้ การรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร การถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน การรวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.2. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.1. คุณลักษณะของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

2.2.2. ความพร้อมใช้งานในภาวะฉุกเฉิน

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินความสามารถของโรงเรียนในการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรอัตรากำลังและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ ยังเป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนบุคลากร ในการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ รักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อกูลต่อการทำงาน

1.1. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

1.1.1. ความสามารถและอัตรากำลัง โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ และกำลังคนที่มีอยู่

1.1.2. บุคลากรใหม่ การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่เป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และความคิดเห็นของชุมชน

1.1.3. การทำงานให้บรรลุผล การจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร เพื่อทำให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีผลการดำเนินงานที่เหนือความคาดหมาย ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

1.1.4. การจัดการการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

1.2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

1.2.1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการปรับปรุงและทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ความปลอดภัย สุวีถีการ และ สุวีถีภาพของบุคลากร

1.2.2. นโยบาย การบริการ และสิทธิประโยชน์ โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรโดยกำหนดนโยบาย การบริการและสิทธิประโยชน์มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย

2. ความผูกพันของบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล การพัฒนาบุคลากร

2.1. ผลการปฏิบัติของบุคลากร

2.1.1. องค์ประกอบของความผูกพัน การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

2.1.2. วัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้างทางการสื่อสาร มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน

2.1.3. การจัดการผลการปฏิบัติงาน องค์การมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี พิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลและการให้สิ่งจูงใจแก่บุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโรงเรียน รวมถึงการบรรลุแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2.2. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

2.2.1. การประเมินความผูกพันของบุคลากร ตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และมีการใช้ตัวชี้วัดอื่น ๆ เช่น การคงอยู่ การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัยและผลงานของบุคลากร เพื่อตรวจประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร

2.2.2. ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การดำเนินการของโรงเรียน มีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ในหมวดที่ 7 เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงทั้งด้านความผูกพันของบุคลากร และผลลัพธ์ของโรงเรียน

2.3. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

2.3.1. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับบุคลากรและผู้นำขององค์กร สมรรถนะหลักของโรงเรียน ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การปรับปรุง ผลการดำเนินการ การสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน จริยธรรมและวิธีการดำเนินกิจการของโรงเรียนอย่างมีจริยธรรม

2.3.2. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนา โรงเรียนมีวิธีการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างไร

2.3.3. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้างาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ โรงเรียนมีวิธีการออกแบบจัดการ และปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

1. ระบบงาน การออกแบบ จัดการ และปรับปรุงระบบงาน

1.1. การออกแบบระบบงาน

1.1.1. แนวคิดในการออกแบบระบบงาน การออกแบบและสร้างนวัตกรรมในระบบงานโดยรวม การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของโรงเรียน

1.1.2. ข้อกำหนดของระบบงาน วิธีการในการจัดทำข้อกำหนดของระบบงานที่สำคัญ โดยใช้ข้อมูลจากนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อกำหนดที่สำคัญของระบบงาน

1.2. การจัดการระบบงาน

1.2.1. การนำระบบงานไปปฏิบัติ มีวิธีการจัดการและปรับปรุงระบบงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับนักเรียน ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน

1.2.2. การควบคุมต้นทุน การควบคุมต้นทุนโดยรวมของระบบงาน การป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องหรือการทำงานซ้ำรวมทั้งการลดต้นทุนค่าประกันความเสียหาย หรือการลดความสูญเสียให้เหลือน้อยที่สุด การลดต้นทุนโดยรวมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1.3. การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ระบบงานและสถานที่ทำงาน มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

2. กระบวนการทำงาน

2.1. การออกแบบกระบวนการทำงาน

2.1.1. แนวคิดในการออกแบบโรงเรียนมีวิธีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว

2.1.2. ข้อกำหนดกระบวนการทำงาน มีการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงาน กระบวนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียน ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานดังกล่าว

2.2. การจัดการกระบวนการทำงาน

2.2.1. การนำกระบวนการทำงานที่สำคัญไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียนสัมพันธ์กับระบบงานของโรงเรียน

2.2.2. การจัดการเกี่ยวกับผู้ส่งมอบ การจัดการเกี่ยวกับการส่งมอบอย่างไร ผู้ส่งมอบที่โรงเรียนเลือกมีคุณสมบัติและพร้อมที่จะช่วยยกระดับผลการดำเนินการของโรงเรียนและความพึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน และดำเนินการอย่างไรกับผู้ส่งมอบที่มีผลการดำเนินการที่ไม่ดี

2.2.3. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อบรรลุผลการดำเนินการให้ดีขึ้น และปรับปรุงหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการบริการอื่น ๆ

สรุปได้ว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร เกณฑ์ได้พัฒนาไปสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุมและบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กรต่อไป โดยประกอบด้วย 6 หมวด ดังนี้ หมวดที่ 1 การนำองค์กร, หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์, หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นนักเรียน, หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้, หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

เกณฑ์เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับโรงเรียนในระดับนานาชาติ การใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่านิยมและแนวคิดหลัก เกณฑ์เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และแนวทางการให้คะแนน เพื่อปรับปรุงและให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนต้นแบบระดับประเทศ โรงเรียนเหล่านี้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศและเป็นแรงบันดาลใจให้โรงเรียนอื่น ๆ ปรับปรุงการปฏิบัติการและผลลัพธ์ของตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย

ลักษณะที่สำคัญของเกณฑ์

การมุ่งเน้นที่ค่านิยมและแนวคิดหลัก

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นฐานมาจาก “ค่านิยมและแนวคิดหลัก 11 ประการ” ซึ่งเป็นรากฐานสำหรับการบูรณาการผลการดำเนินการที่สำคัญและข้อกำหนดการปฏิบัติการภายใต้กรอบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จะสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติ และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

1. มุมมองเชิงระบบ (Systems perspective)
2. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)
3. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นนักเรียน (Student-focused excellence)
4. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing people)

5. การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational learning and agility)

6. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on success)

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for innovation)

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by fact)

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal responsibility)

10. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and transparency)

11. การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering value and results)

ค่านิยมและแนวคิดหลัก เป็นความเชื่อและพฤติกรรมที่พบว่าฝังลึกอยู่ในองค์กรที่มีผลการดำเนินการเป็นเลิศหลายแห่ง ค่านิยมและแนวคิดหลัก จึงเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกันระหว่างผลการดำเนินการที่สำคัญและข้อกำหนดของการปฏิบัติการภายใต้กรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติการ และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2559-2560 เป็นเกณฑ์ที่ได้พัฒนาปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่องทุก 2 ปี เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร เกณฑ์ได้พัฒนาไปสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุมและบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เกณฑ์นี้จัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมและแนวคิดหลัก 11 ประการ ดังนี้

1. มุมมองเชิงระบบ (Systems Perspective)

มุมมองเชิงระบบ หมายถึง แนวทางจะมีความเป็นระบบ หากมีการสร้างโอกาสในการประเมิน ปรับปรุง และการแบ่งปันรวมอยู่ด้วย จนส่งผลให้แนวทางนั้นมีระดับความสมบูรณ์มากขึ้น การจัดการกับองค์ประกอบทุกส่วนของให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ การจัดการผลการดำเนินการโดยรวมของสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกันของระบบงาน สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันของแผนงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดต่าง ๆ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นเพื่อตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของนักเรียน ต้องติดตาม แก้ไข และจัดการผลการดำเนินการโดยอาศัยผลลัพธ์เป็นพื้นฐาน

2. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ หรือภาพความสำเร็จของโรงเรียนในอนาคตให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีกรอบระยะเวลาความสำเร็จที่สามารถวัดได้ ต้องสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีพัฒนาการ มีความรับผิดชอบและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามระเบียบข้อบังคับ อย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อการปฏิบัติและผลการดำเนินการของตนเองและของบุคลากรที่กำกับดูแลองค์กร และต้องเสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาผู้นำในอนาคต การสร้างภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น และความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นทั้งโรงเรียน

3. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นนักเรียน (Student-Focused Excellence)

ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นนักเรียน ประกอบด้วยนักเรียนในปัจจุบัน และนักเรียนในอนาคตโดยเข้าใจถึงความต้องการของนักเรียนปัจจุบัน และความปรารถนาของนักเรียนในอนาคต ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นนักเรียนจึงเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการให้ได้นักเรียนใหม่ การรักษานักเรียนเดิม การทำให้นักเรียนพึงพอใจ ผูกพันต่อหลักสูตรและการเรียนการสอน

โรงเรียนต้องมีความไวต่อความต้องการของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของนักเรียน โรงเรียนต้องรับฟังเสียงของนักเรียน และต้องคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น หลักสูตรและบริการทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนควรมีการปรับปรุงพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนอยู่เสมอ

4. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People)

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกิดขึ้นจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับโรงเรียน ได้ทำงานที่มีความหมายต่อตนเองในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไว้วางใจและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทิศทางของโรงเรียนชัดเจน ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบในผลการดำเนินการ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน บุคลากรที่มีความหลากหลาย สร้างระบบจูงใจและยกย่องชมเชยที่นอกเหนือไปจากระบบการให้รางวัลตามปกติ พัฒนา สนับสนุนบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้า แบ่งปันความรู้ขององค์กรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ดี มีความรับผิดชอบในผลการดำเนินการของตนเองและโรงเรียน

5. การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational Learning and Agility)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการอธิบายถึงการเรียนรู้ 2 ส่วน คือ การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับองค์กรได้มาจากการวิจัยและพัฒนา การประเมิน การปรับปรุง ความคิดและมุมมองจากบุคลากร วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ส่วนการเรียนรู้ระดับบุคคลได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาสในการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล

ความสำเร็จของโรงเรียนในสภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและอยู่ในสภาวะการแข่งขันสูง จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ในระดับองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่ฉับไวต่อเนื่อง และมีความคล่องตัว ยืดหยุ่นในการปฏิบัติการของโรงเรียน

การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อประเด็นทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองเช่น ความเป็นสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ การเกิดขึ้นของนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เศรษฐกิจยุคดิจิทัล การก้าวสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน วิกฤตเศรษฐกิจ เหตุการณ์รุนแรงจากสภาพภูมิอากาศ เสี่ยงเรียกกรองจากสังคม รวมถึงนโยบายการจัดการศึกษาดังนั้น โรงเรียนต้องมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเวลาที่สูงลง การตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องอาศัยระบบงานใหม่ การปรับโครงสร้างของกระบวนการทำงานให้เรียบง่ายขึ้น การปรับเปลี่ยนจากกระบวนการหนึ่งไปสู่อีกกระบวนการหนึ่ง

6. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)

การสร้างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและต่อเนื่อง ตลอดจนเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ โรงเรียนต้องมีแนวทางที่มุ่งเน้นอนาคตอย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธะระยะยาวกับนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากร ผู้สนับสนุน ผู้ให้ความร่วมมือที่สำคัญ และชุมชน โดยอาศัยความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการไปตามสถานการณ์

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียนจึงควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังของนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต โอกาสทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความจำเป็น อัตรากำลังของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย กฎระเบียบรวมทั้งการปรับกลยุทธ์ของโรงเรียนคู่แข่ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation)

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติการ รวมถึงกระบวนการทำงานของโรงเรียนทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แนะและบริหารเพื่อระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ และเพื่อให้ความกล้าเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน รวมทั้งบูรณาการนวัตกรรมเข้าไว้ในการทำงานประจำวัน โดยมีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียนเป็นส่วนช่วยเกื้อหนุนให้เกิดนวัตกรรม

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)

การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการของโรงเรียน ทั้งภายในโรงเรียนและในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การวัดผลควรมาจากความต้องการและแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และควรสื่อถึงข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการผลิต ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ รวมทั้งผลการดำเนินการของคู่แข่ง

โรงเรียนจำเป็นต้องใช้ตัววัดและตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการติดตามจะทำให้โรงเรียนสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนตัววัดหรือตัวชี้วัดเหล่านั้นเพื่อให้สนับสนุนเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ดีขึ้น

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibility)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียนและบุคลากรในการคุ้มครองป้องกันสุขอนามัยความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของสาธารณะ ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของโรงเรียน

โรงเรียนควรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของท้องถิ่น จังหวัด โดยเคร่งครัดหรือเหนือกว่าตามที่กฎหมายกำหนด และกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

10. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

โรงเรียนควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

คณะกรรมการกำกับดูแลโรงเรียนต้องมีจริยธรรมสูงและตรวจติดตามการดำเนินการทั้งหมดของโรงเรียนอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และแสดงถึงความคาดหวังอย่างชัดเจนที่จะให้บุคลากรทุกคนมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

11. การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)

การส่งมอบคุณค่าที่สำคัญที่สุดให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ช่วยให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อโรงเรียน

กลยุทธ์ของโรงเรียนต้องระบุความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและการปฏิบัติต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มได้ โดยหลีกเลี่ยงการเกิดผลกระทบด้านลบต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

การวัดผลการดำเนินการของโรงเรียนต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ และผลลัพธ์ต้องประกอบด้วยตัววัดต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัววัดเฉพาะด้านการเงิน แต่รวมถึงด้านหลักสูตรและกระบวนการ ความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินการด้านการนำองค์กรและด้านกลยุทธ์ด้วย

ค่านิยมหลักเป็นค่านิยมที่ใช้ในการชี้นำโรงเรียนและพฤติกรรมของบุคลากรให้ปฏิบัติตาม และเป็นตัวสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนอีกด้วย โดยบุคลากรทุกคนต้องยึดมั่นและปฏิบัติเพื่อให้ทุกภาคส่วนของโรงเรียนนั้นมุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

การมุ่งเน้นกระบวนการ

กระบวนการ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้เพื่อทำให้งานสำเร็จ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วยให้โรงเรียนตรวจประเมินและปรับปรุงกระบวนการตาม 4 ปัจจัยเหล่านี้

1. แนวทาง (Approach) หมายถึง การออกแบบ การเลือกกระบวนการ วิธีการ และตัววัดที่มีประสิทธิผล

2. การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Deployment) หมายถึง การนำแนวทางไปปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาทั่วทั้งองค์กร

3. การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การประเมินความก้าวหน้า และการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ รวมทั้งการเสาะหาโอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรม

4. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างแนวทางกับความจำเป็นขององค์กร การทำให้มั่นใจว่าตัววัด สารสนเทศและระบบการปรับปรุงเสริมซึ่งกันและกันระหว่างกระบวนการและหน่วยงาน และสร้างความสอดคล้องระหว่างกระบวนการและการปฏิบัติการทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ระดับองค์กรที่สำคัญ

การมุ่งเน้นผลลัพธ์

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชี้นำให้โรงเรียนประเมิน ผลลัพธ์จาก 3 มุมมอง ได้แก่ มุมมองภายนอก มุมมองภายใน และมุมมองอนาคต

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้แสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญของโรงเรียน เนื่องจากองค์ประกอบของตัววัดเป็นสิ่งที่ทำให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ของโรงเรียนมีความสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สำคัญกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตลอดจนเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วยให้โรงเรียนประเมินผลลัพธ์ตาม 4 ปัจจัยเหล่านี้

1. ระดับ (Level) หมายถึง ผลการดำเนินการปัจจุบันในมาตรวัดที่เหมาะสม
2. แนวโน้ม (Trend) หมายถึง ทิศทางและอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์
3. การเปรียบเทียบ (Comparison) หมายถึง ผลการดำเนินการขององค์กรเทียบกับองค์กรอื่นที่เหมาะสม เช่น คู่แข่งหรือองค์กรที่คล้ายคลึงกัน และเทียบกับระดับเทียบเคียงหรือผู้นำทางการศึกษา
4. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง ขอบข่ายของความสำคัญของผลลัพธ์ที่องค์กรใช้ติดตามดู และการใช้ผลลัพธ์นั้นเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ระดับองค์กรและการปรับเปลี่ยนแผน

การมุ่งเน้นการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกัน

การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกันระหว่างเกณฑ์หมวดต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของมุมมองเชิงระบบในเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกันระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความจำเป็นของข้อมูลในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และการปรับปรุงการปฏิบัติการ การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกันระหว่างการวางแผนบุคลากรกับการวางแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกันระหว่างแผนปฏิบัติการและการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในระบบงานขององค์กร

การมุ่งเน้นการปรับปรุง

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วยให้โรงเรียนเข้าใจ และตรวจประเมินโรงเรียนว่าได้ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่สำคัญต่อโรงเรียนในระดับใด โรงเรียนมีการถ่ายทอดกระบวนการไปสู่การปฏิบัติในระดับพัฒนาการใด ผลลัพธ์ของโรงเรียนดีในระดับใด โรงเรียนได้เรียนรู้และปรับปรุงหรือไม่ และแนวทางของโรงเรียนตอบสนองของความจำเป็นของโรงเรียนได้ดีในระดับใด แนวทางการให้คะแนน แสดงให้เห็นถึงมิติของกระบวนการและผลลัพธ์ที่อธิบายข้างต้น ในขณะที่โรงเรียนตอบคำถามตามเกณฑ์ และประเมินผลการตอบของตนเองกับแนวทางการให้คะแนน โรงเรียนจะสามารถระบุจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง ทั้งภายในเกณฑ์แต่ละหมวดและระหว่างหมวด เมื่อโรงเรียนใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อบริหารจัดการผลการดำเนินการของโรงเรียน จะเกิดการประสานกันระหว่างกระบวนการที่สำคัญและข้อมูลป้อนกลับระหว่างกระบวนการกับผลลัพธ์ จะนำไปสู่วงจรการปรับปรุง และเมื่อโรงเรียนใช้เกณฑ์นี้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น และสามารถระบุวิธีที่ดีที่สุดในการเสริมสร้างจุดแข็ง ปิดช่องว่าง และสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2559 - 2560 เป็นเกณฑ์ที่ได้พัฒนาปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่องทุก 2 ปี เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีค่านิยมและแนวคิดหลัก ซึ่งเป็นความเชื่อและพฤติกรรมที่พบว่าฝังลึกอยู่ในองค์กรที่มีผลการดำเนินการชั้นเลิศหลายแห่ง ได้แก่ 1) มุมมองเชิงระบบ 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นนักเรียน 4) การให้ความสำคัญกับบุคลากร 5) การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว 6) การมุ่งเน้นความสำเร็จ 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม 10) จริยธรรมและความโปร่งใส 11) การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1 ความหมายของนวัตกรรม

อีวर्थ Hughes (1971) ให้ความหมาย นวัตกรรม ว่าเป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้ว โดยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการคิดค้น 2) ขั้นการพัฒนา และ 3) ขั้นนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติ

มอร์ตัน (Morton, 1971) ได้อธิบายความหมายของ นวัตกรรม ว่าเป็นการใหม่ขึ้นอีกครั้งจากการปรับปรุงสิ่งเก่า และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หรือองค์การนั้น ๆ ไม่ใช่การกำจัดล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุง เสริมแต่ง และพัฒนา

ชุมปีเตอร์ (Schumpeter, 1934) อธิบายว่า นวัตกรรม หมายถึง องค์ประกอบใหม่ หรือมีลักษณะของใหม่ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ ซึ่งองค์ประกอบใหม่ หรือลักษณะของความใหม่ของนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์เดิมก็ได้ 2) กระบวนการผลิตใหม่ที่เสนอเข้าสู่อุตสาหกรรม 3) การเปิดตลาดใหม่ 4) การเปลี่ยนแปลงองค์การใหม่ และ 5) การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) ใหม่ และมูลค่าทางเศรษฐกิจของนวัตกรรมสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ มี 2 รูปแบบคือ 1) นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี (Technological innovation) หมายถึง การปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างเห็นได้ชัดเจนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ 2) นวัตกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี (Non-Technological innovation) เช่น กลยุทธ์การตลาดใหม่ เทคนิคการบริหารงานแบบใหม่ โครงสร้าง และการจัดการแบบใหม่ เป็นต้น

ดรักเคอร์ (Drucker, 1985) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการแสวงหาผลประโยชน์และโอกาส จากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากของคู่แข่ง นวัตกรรมเป็น ความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการฝึกฝน ศักยภาพในการเรียนรู้ และการนำไปปฏิบัติได้จริง

นอร์ดและทริกเคอร์ (Nord W. R.; & Tucker S., 1987) อธิบายความหมายของ นวัตกรรมว่า หมายถึง ขบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคม (Radical Innovation) โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม (value), ความเชื่อ (belief) ระบบคุณค่า (value system) รูปแบบเดิม ๆ ของสังคมอย่างสิ้นเชิง เช่น อินเทอร์เน็ตจัดว่าเป็นนวัตกรรมหนึ่งในยุคข้อมูลข่าวสาร การนำเสนอระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ค่านิยมเดิมที่เชื่อว่า โลกข้อมูลข่าวสารจำกัดอยู่ในวงเฉพาะทั้งในด้านเวลาและสถานที่นั้นเปลี่ยนไป อินเทอร์เน็ตเปิดโอกาสให้ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลไร้ขีดจำกัดทั้งในด้านของเวลาและระยะทาง การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ทำให้ระบบคุณค่าของข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงไป

โรเจอร์ (Rogers, 1995) ได้อธิบายความหมายของ นวัตกรรม ไว้ว่า ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคล หรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับ

ในสังคม การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้น และยังระบุไว้อีกว่า ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่า เป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้น นวัตกรรมของสังคมใดสังคมหนึ่ง อาจไม่ใช่ นวัตกรรมของสังคมอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของกลุ่มบุคคลนั้นว่า เป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งความใหม่ อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดกันไป ระยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการนำมาทำใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น ความใหม่ของนวัตกรรมอาจหมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) สิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย 2) สิ่งใหม่ที่อยู่ในอดีตเคยทำมาแล้วแต่เลิกไป แต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นใหม่เพราะมีความเหมาะสม และ 3) สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

กิบบอน (Gibbons, 1997) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมในระดับขององค์การหรือบริษัทว่าเป็นการนำแนวคิดใหม่เข้ามาสู่บริษัทไม่ว่าจะเป็นด้านตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต รูปแบบบริการ รูปแบบการบริหารจัดการการดำเนินงานระบบและกิจกรรมทางการตลาดของบริษัท

ฟรีแมนและโซเต (Freeman C. & Soete L., 1997) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่าเป็น ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ หรือสิ่งที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วมาใช้ในเชิงพาณิชย์เป็นครั้งแรก

พอร์ทเทอ (Porter, 1990) อธิบายถึงนวัตกรรมว่าเป็นการก้าวจากความเจริญในปัจจุบันก้าวหนึ่ง และเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภัณฑ์ในระยะยาว สร้างความสามารถในการแข่งขันในอนาคต ที่แสดงว่าสาเหตุของการเกิดนวัตกรรม ในเชิงธุรกิจก็เป็นปัจจัยในการสร้าง หรือเกิดนวัตกรรม เพราะการสร้างนวัตกรรมยังถือได้ว่าเป็นจุดแข็งและเป็นโอกาสขององค์การธุรกิจที่จะสร้างความได้เปรียบเทียบกับคู่แข่งขั้นได้

สมิท (Smits, 2002) อธิบายว่าความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นความสำเร็จของการผสมเชื่อมโยงวัสดุ อุปกรณ์ และความคิด ให้เป็นประโยชน์ในสังคมและเศรษฐกิจ

สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ DTI. (2004) ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า คือ ความสำเร็จจากการใช้ประโยชน์ของความคิดใหม่

พลาดีโน (Paladino, 2006) อ้างถึงใน พยัต วุฒิมรงค์ (2557) อธิบายว่านวัตกรรมเกิดจากการรวมตัวกันของทรัพยากรและทักษะที่มีอยู่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ในการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การต้องสร้างระบบการทำงานประจำที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อ

สร้างให้เกิดการเรียนรู้ และถ่ายโอนสารสนเทศในองค์กร ซึ่งความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นความสามารถ ในเพื่อพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าใหม่ การบริการรูปแบบใหม่ กระบวนการทำงาน แบบใหม่ หรือรูปแบบการทำธุรกิจแบบใหม่เพื่อก้าวสู่การสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

ชิลลิง (Schilling, 2008) อธิบายว่านวัตกรรมเป็นเรื่องของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ หรือกระบวนการใหม่

แมคเคอว์น (McKeown, 2008) อธิบายว่านวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาต่อยอด มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างประดิษฐ์ คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม ซึ่งหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล เชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างชัดเจน โดยเป้าหมายของนวัตกรรม คือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นนวัตกรรมก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นที่มาของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้อธิบายการเป็นนวัตกรรมมี 3 มิติ ดังนี้

1. ความใหม่ เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น อาจเป็นผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ โดยปรับปรุงของเดิม หรือพัฒนาขึ้นใหม่ทั้งหมดก็ได้

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นสามารถวัดเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

3. การใช้ความรู้และความสร้างสรรค์ สิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ไม่ได้เกิดจากการลอกเลียนแบบหรือทำซ้ำ

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา มีการนำไปปฏิบัติจริงและเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุง เสริมแต่ง พัฒนาขึ้นใหม่ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ได้ให้คำจำกัดความ “นวัตกรรม” คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังมีความหมายครอบคลุมทั้งในเรื่องของกระบวนการแก้ปัญหา (Problem-solving process) ที่

เกิดขึ้น ภายในองค์การหรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive process) ระหว่างองค์การกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยรูปแบบความสัมพันธ์อาจจะเป็นลักษณะทางการหรือไม่เป็นทางการผ่านเครือข่ายความร่วมมือเชิงพาณิชย์ หรือกระบวนการเรียนรู้แบบแปรผัน (Diversified learning process) เช่น การเรียนรู้โดยการใช้ (Learning by using) การเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by doing) การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน (Learning by sharing) โดยลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ อาจเป็นทั้งความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) และความรู้ที่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร (Codified Knowledge) ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ระบบนวัตกรรม

ธวัช สุนทรายุทธ (2553) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมว่า ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งใหม่ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมเข้ามาใช้จะช่วยให้งานนั้นได้ผลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังประหยัดเวลาและแรงงานด้วย

พยัต วุฒิมรงค์ (2557) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมว่า สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในองค์การ ประเทศ หรือในโลก และสามารถนำมาใช้ได้จริงเพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม หรือจิตใจ

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมว่า สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดคุณค่า

วุฒิพงษ์ ภัคดิเลลา (2554) ได้อธิบายความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นการนำความรู้ ความคิดมาสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการ ทำให้เกิดสิ่งใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยนวัตกรรมเป็นตัวสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลกำไรให้กับองค์การในระยะยาว

ขวัญชนก โตนาค (2556) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ความชำนาญของบุคคล หรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

เวียงวิวรรณ ทำทูน (2557) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้เกิดแนวความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำกระบวนการคิดสร้างสรรค์มาเป็นฐานในการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ ให้ความก้าวหน้าไปจากปัจจุบัน โดยอาศัยองค์ความรู้ ทำให้ได้สิ่งใหม่ กระบวนการใหม่ หรือไม่เคยมีมาก่อน สามารถนำไปใช้ได้จริง และนำไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างแพร่หลาย

2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรม ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ชุมปีเตอร์ (Schumpeter, 1934) ได้อธิบายถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการเป็นผู้ประกอบการว่า ผู้ประกอบการเปรียบเสมือนนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจะทำให้เกิดความเติบโตทางเศรษฐกิจก็ต่อเมื่อผู้ประกอบการเป็นผู้สร้างนวัตกรรม นับว่าผู้ประกอบการมีบทบาทและความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนานวัตกรรม และนวัตกรรมก็มีบทบาททำให้การเป็นผู้ประกอบการประสบความสำเร็จด้วย

แบม (Bam Aquino, 2008) เสนอความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการเป็นผู้บริหาร และความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรม โดยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความรู้และสามารถที่จะเข้าถึงความรู้ โดยสามารถจัดการกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม

พลุ เดชะรินทร์ (2547) ศึกษาความสำคัญของนวัตกรรมในการแข่งขันยุคใหม่ และได้อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ไว้ดังนี้ 1) มีทิศทางและกลยุทธ์ชัดเจน ที่จะพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม 2) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ให้ความสำคัญ และคุณค่ากับนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ 3) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร 4) โครงสร้างองค์กร มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร 5) มีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการ นวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่จะเป็นเจ้าภาพในโครงการหรือ

ผู้สนับสนุน 6) การทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลายมากกว่า 7) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ 8) ให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาวะแวดล้อมในการทำงาน และ 9) มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมไม่ได้เกิดขึ้นจากภายใน แต่เป็นความสามารถเชื่อมโยงแนวคิดจากภายนอกเข้ามารวมกัน

แพรวา พานทอง (2554) อธิบายว่านวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันทั้งภาครัฐบาลและเอกชนโดยอาศัยความสามารถด้านบริหารจัดการ ด้านนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างความแตกต่างให้แก่ผลิตภัณฑ์กระบวนการผลิต หรือรูปแบบบริการต่าง ๆ

พยัต วุฒิมรงค์ (2557) ได้เสนอแนวคิดความสำคัญของนวัตกรรม คือ หัวใจหลักของการทำนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเกิดจากการให้คำมั่นสัญญาร่วมกันระหว่างคนที่เกี่ยวข้องในการทำนวัตกรรม โดยทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาสินค้าและตราสินค้าเพื่อให้เกิดความมั่นคงร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดความสำคัญของนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมจะช่วยให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจก็ต่อเมื่อผู้ประกอบการเป็นผู้สร้างนวัตกรรมขึ้นมาเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันทั้ง ภาครัฐบาลและเอกชนโดยอาศัยความสามารถด้านบริหารจัดการด้านนวัตกรรมของผู้บริหาร ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างความแตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่

2.3 ประเภทของนวัตกรรม

คอนเวย์ (Conway, 1997) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. Radicall innovation เป็นการพัฒนาทั้งองค์ประกอบและระบบการทำงานใหม่ทั้งหมด กล่าวคือ ใช้องค์ประกอบใหม่ในระบบการทำงานที่ออกแบบขึ้นใหม่ซึ่งแตกต่างจากเดิมอย่างชัดเจน ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่นั้นจะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลตอบแทนที่สูงมาก

2. Incremental innovation เป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพดีขึ้น หรือปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาองค์ประกอบของสิ่ง ๆ นั้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวเป็นเพียงแค่การปรับปรุงองค์ประกอบไม่ได้เป็นการเปลี่ยนองค์ประกอบใหม่ โดยนวัตกรรมที่พบในปัจจุบันเป็นนวัตกรรมประเภท Incremental Innovation

เป็นการปรับปรุงองค์ประกอบให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นลำดับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยรวม

3. Modular innovation เป็นการนำองค์ประกอบใหม่มาใช้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยรวมที่ใช้อยู่เดิม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เดิมใช้กระแสไฟฟ้าเป็นแหล่งพลังงาน ต่อมาได้เปลี่ยนไปใช้พลังงานอื่นแทนโดยที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานหรือวิธีการใช้อุปกรณ์นั้น

4. Architectural innovation เป็นการปรับปรุงหรือนำระบบการทำงานรูปแบบใหม่เข้ามาใช้โดยเป็นการปรับองค์ประกอบให้ดีขึ้น หรืออาจคงรูปแบบการทำงานเป็นลักษณะเดิม คุณลักษณะสำคัญของนวัตกรรมแบบนี้ คือ การปรับโครงสร้างของระบบที่มีอยู่เดิม เพื่อเชื่อมโยงองค์ประกอบในรูปแบบใหม่ ในกรณีที่มีการพัฒนาองค์ประกอบให้ดีขึ้นก็จะเป็นการปรับปรุงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ทรอท (Trott, 2008) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ขององค์การทั้งด้านการพัฒนาขึ้นใหม่ และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้ตอบสนองความต้องการของตลาดที่ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) คือ การพัฒนากระบวนการผลิต ทั้งที่เป็นการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นเองภายในองค์การและการนำ เทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิตขององค์การเอง

3. นวัตกรรมทางการบริการ (Service Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงบริการขององค์การในการนำเสนอสินค้าหรือบริการสู่ลูกค้า เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของนวัตกรรมว่า การจำแนกประเภทของนวัตกรรม ตามลักษณะขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ การจำแนกที่พบบ่อย และมีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการวิจัย และการจัดการนวัตกรรมค่อนข้างมากประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. การจำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อธิบายความหมายของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ว่า เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี หรือวิธีการใช้ รวมถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิม

ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ถือเป็นผลผลิตขององค์การ โดยอาจจะอยู่ใน รูปของสินค้าหรือบริการ และตัวแปรที่สำคัญของการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์มี 2 ตัวแปร คือ 1) โอกาสด้านเทคโนโลยี หมายถึง องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และกระบวนการที่ทำให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้ ความต้องการของตลาด หมายถึง ความต้องการของผู้ใช้ที่มีความต้องการในผลิตภัณฑ์ใหม่นั้น และพร้อมที่จะซื้อหรือใช้ และส่งผลทำให้ผู้เป็นเจ้าของนวัตกรรม ได้รับประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจหรือสังคม

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติอธิบายความหมายของนวัตกรรมกระบวนการว่า หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิต การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สะท้อนให้เห็นว่า นวัตกรรมกระบวนการ เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ กรรมวิธีการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการองค์การ ทั้งนี้มีเป้าหมายที่จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ให้ไปถึงมือผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด

2. การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีระดับความใหม่ ในลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากแนวคิดเดิม, อย่างสิ้นเชิง หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน ดังนั้น นวัตกรรม ที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลัน มีนัยสำคัญมากกว่าการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม แต่เป็นการออกแบบและใช้แนวคิดใหม่ทั้งหมดในการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลันจะทำให้เกิดการออกแบบที่เป็นต้นแบบใหม่ของนวัตกรรม (New Dominant Design) รวมถึงแนวคิดของการออกแบบและรายละเอียดขององค์ประกอบและ โครงสร้างทางสถาปัตยกรรมด้วย

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) นวัตกรรมประเภทนี้เกิดขึ้นจำนวนมากและเกิดบ่อยมากกว่านวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป มีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทีละเล็กละน้อย จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปนี้เป็นนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากความเชี่ยวชาญขององค์การในเรื่องของเทคโนโลยีภายใต้โครงสร้างหรือสถาปัตยกรรมเดิม เช่น เครื่องซักผ้าที่มีการเปลี่ยนระบบการหมุน และประสิทธิภาพในการซักให้มีคุณภาพมากขึ้น เครื่องปรับอากาศที่มีการปรับปรุงระบบการฟอกอากาศและการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) มีพื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี ปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อหลายอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี ช่วยทำให้การพัฒนานวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันได้เป็นอย่างดี และเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่สำคัญของความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชากร นวัตกรรมทางเทคโนโลยี จึงเป็นได้ทั้ง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมที่มีลักษณะเฉียบพลัน และนวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ถ้าการพัฒนานวัตกรรมนั้นอยู่บนพื้นฐาน ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3.2 นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) เป็นเรื่องของ การคิดค้น และเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการ ตลอดจนกระบวนการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิตการออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์การมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารองค์การในลักษณะโครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ การใช้แนวคิด Balanced Score Card ในการวางแผนและประเมินผลงานขององค์การ การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์การ การพัฒนารูปแบบการ ดำเนินธุรกิจ ในลักษณะที่เป็น Open Business Models เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการ พัฒนานวัตกรรมแบบเปิด จัดได้ว่าเป็นลักษณะของนวัตกรรมทางการบริหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานขององค์การหรือธุรกิจ ให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น นวัตกรรมทางการบริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ นโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบ รูปแบบ และกระบวนการจัดการใน องค์การ ซึ่งต่างจาก นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใน นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม

3.1 ความหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) ตามมุมมองและ ภูมิหลังของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

ชุมปีเตอร์ (Schumpeter, 1934) ได้อธิบายความหมายขององค์กรนวัตกรรมว่า หมายถึง องค์กรที่มีการสนับสนุน บุคลากรในทุกระดับให้ได้ใช้พลังความคิดสร้างสรรค์ในการ คิดค้นและสร้างนวัตกรรมในองค์กร ไม่จำกัดเพียงนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และบริการ

เบคเกอร์ (Becker, 1964) ได้ให้คำนิยามว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน

โรเบิร์ต (Robert, 1995) อธิบายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์กรที่พยายามมองหาหนทางนำทรัพย์สิน และทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ให้ผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์กรในปริมาณน้อยมาปรับปรุงใช้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (National Innovation Agency, 2005) ให้ความหมายไว้ว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การเรียนรู้การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยีการแพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม

ลอนดี (Laundy, 2006) “นวัตกรรมองค์กร” หมายถึง องค์กรที่มีการทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ หรือเคยประพฤติปฏิบัติอยู่ตั้งนั้นการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมองค์กรจึงต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ๆเพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงานและการผลิตผลงานทั้งในรูปแบบการบริหารการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การกำหนด กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ เป็นต้น

แมคเคิวน (McKeown, 2008) ได้อธิบายความหมายของ องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึงองค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา

วิลเลียม (Blumberg Arthur & Greenfield William, 1986) อธิบายความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึงองค์กรที่ประสบความสำเร็จจากการดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2543) อธิบายความหมายขององค์กรนวัตกรรมว่าเป็น องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่าง และเป็นประโยชน์ขึ้นมา (McKeown, 2008) หรือเป็นองค์กรที่มีการนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้จนเป็นผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไปจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป

กานต์ ตระกลสุน (2553) อธิบายว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งด้านการคิด พัฒนาสินค้า บริการ รูปแบบธุรกิจ กระบวนการทำงาน และการสร้างบุคลากรทุกระดับ

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์ (2551) ได้อธิบายความหมายขององค์การนวัตกรรมว่าเป็นองค์การที่ปฏิบัติภารกิจด้วยปัญญาในการพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิม และสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า มากกว่าเดิมอย่างไม่หยุดยั้ง องค์การนวัตกรรมอาจมีรูปแบบลักษณะของการบริหารจัดการหรือ มีสินค้าใหม่ หรือปรับปรุงสินค้าเก่าให้มีคุณค่าใหม่ ๆ เทคนิคการบริการใหม่ที่ประทับใจมากขึ้น กระบวนการใหม่ หรือปรับปรุงกระบวนการเก่าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) ได้อธิบายความหมายของ องค์การแห่งนวัตกรรม ไว้ว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมขององค์การที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงมาก่อน เพื่อตอบสนองสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถในการแข่งขันขององค์การในตลาดการค้าโลกเสรี

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) ได้อธิบายความหมายของ องค์การแห่งนวัตกรรม ไว้ว่า กระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้นำองค์การ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) อธิบายว่า องค์การนวัตกรรม เป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพนักงานในองค์การมีการใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบกระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์การ และเกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

นรวัดณ์ ชูติวงศ์ (2554) อธิบายถึงความหมายขององค์การแห่งนวัตกรรมว่าเป็นการรวมองค์ประกอบทุกสิ่งในองค์การเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ซึ่งเน้นที่การสร้างสรรคัรบรยากาศภายในองค์การให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในการ พัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการหรือกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของ ลูกค้าและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การ

กุศล ทองวัน (2558) ได้อธิบายถึงองค์การแห่งนวัตกรรมว่าเป็นองค์การที่มีการสนับสนุนบุคลากรในทุกระดับ ให้ใช้พลังความคิดในการสร้างสรรค์ คิดค้น และสร้างนวัตกรรมในองค์การ

ปริญู พิมพ์กัลด์ (2557) ได้อธิบายความหมายของ องค์กรนวัตกรรมว่า หมายถึง การนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โดยการนำแนวความคิดใหม่มาผสมผสาน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และ กระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าและก่อให้เกิดความ ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรมว่าเป็นการนำสิ่ง ใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิก ของสังคมให้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม ตาม ความต้องการของสังคม

มรกต จันทรกระพ้อ (2562) ได้อธิบายความหมายของ องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization: IO) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่หรือการ เปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งใหม่ (Organizational Renewal) เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมขององค์การ โดยการสร้างนวัตกรรมอย่างมีระบบ ที่มุ่งเน้นศักยภาพหรือความแตกต่าง ให้สามารถนำไปต่อยอด หรือสร้างธุรกิจแนวใหม่ได้ และมีความยืดหยุ่นในการบริหาร กระจาย อำนาจและมีบรรยากาศ การทำงานเป็นทีมโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กร แสดงความ คิดเห็น และนำความรู้จากศาสตร์ที่หลากหลายมาต่อยอด เพื่อสร้างและปรับปรุงวิธีการจัดการ รูปแบบใหม่ พัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์และรูปแบบการบริการใหม่ได้ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับความรู้เพื่อเป็น ทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรม และสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผลลัพธ์ ของการเชื่อมโยงของทรัพยากรมนุษย์ทุนทางการเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการวิจัย และ พัฒนาเพื่อก่อให้เกิด “ระบบนิเวศนวัตกรรม”

สรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีการสนับสนุนให้บุคลากร ใช้ กระบวนการคิดสร้างสรรค์มาเป็นฐานในการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ ให้มี ความก้าวหน้าจากปัจจุบัน ให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม

ฮิกกินส์ (Higgins, 1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมว่า ในศตวรรษ ที่ 21 องค์การจะต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทำให้การอยู่รอดและความ เจริญเติบโตของธุรกิจนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายอีกต่อไป ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. อัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว Alvin Tofler ทำนายว่าในศตวรรษที่ 21 มนุษย์และองค์กรจะต้องเผชิญกับปัญหา เนื่องจากอัตราการเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ดังนั้น องค์กรจะต้องเลือกระหว่างการเปลี่ยนแปลงหรือการล่มสลาย
2. ระดับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น จำนวนคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นในตลาดภายในประเทศและ ตลาดโลก เนื่องจากการเพิ่มการแข่งขันของบริษัทในทวีปยุโรปและกลุ่มประเทศแถบมหาสมุทร แปซิฟิกทำให้มีผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของโลก
3. การแข่งขันทางธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ธุรกิจภายในประเทศมีคู่แข่งต่างชาติเพิ่มมากขึ้นและพยายามเข้ามาทำการตลาดธุรกิจภายในประเทศ
4. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว องค์กรทั้งหลายต่างอาศัยเทคโนโลยี ในการแข่งขันเพื่อเพิ่มความได้เปรียบและสามารถอยู่รอดได้ องค์กรใดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
5. ความหลากหลายของแรงงาน เช่น ประชากรจำนวนชายหญิงในที่ทำงาน ความคาดหวังของพนักงานที่ต้องการผลตอบแทนที่มากขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน การเตรียมความพร้อมในการทำงานและอายุเฉลี่ยของพนักงาน
6. การขาดแคลนทรัพยากร อีกไม่กี่ปีข้างหน้า ทรัพยากรที่สำคัญทั้งพลังงาน น้ำ และ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะการลงทุนจะน้อยลงและจะขาดแคลนทั่วโลก
7. การเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคฐานความรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการ ความรู้จะแพร่กระจายไปทั่ว สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างความได้เปรียบทางกลยุทธ์ สังคมจะกลายเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร อยู่บนฐานของความรู้ที่ประกอบด้วยลิขสิทธิ์ กระบวนการ การบริหารจัดการ เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับลูกค้าและ คู่ค้า ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน
8. ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและตลาด ในช่วงปี ค.ศ. 1990 สหรัฐอเมริกา มีปัญหาขาดดุลทางการค้าอย่างรุนแรง เนื่องจากปัญหาหลายประการ รวมไปถึงขาดแคลนการลงทุน ในการวิจัย และการลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ เนื่องจากเศรษฐศาสตร์การเงินของโลกปรับตัว เข้ากับการขยายตัวในยุโรป รัสเซีย จีน และภูมิภาคแปซิฟิก แล้วยังรวมถึงปัญหาอายุของประชากร ที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย
9. ความต้องการที่มากขึ้นของผู้เกี่ยวข้อง ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การปรับปรุงความปลอดภัย

สุขภาพของพนักงาน ความมั่นคงระหว่างความร่วมมือ ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของผู้ถือหุ้น
คุณภาพของสินค้าและบริการ มาตรฐานทางจริยธรรมที่เพิ่มขึ้นของผู้จัดการและธุรกิจ

10. การเพิ่มขึ้นของสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น สิ่งนี้จึงทำให้
ผู้จัดการจะต้องพิจารณามากขึ้นทุกระดับเมื่อจะสร้างหรือปรับใช้กลยุทธ์ ปัญหาต่าง ๆ จะยิ่งทวี
ความซับซ้อนมากขึ้น จึงต้องใช้นวัตกรรมเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) ได้เสนอแนวคิดขององค์การแห่งนวัตกรรม ใน 3 ประเด็น
สำคัญ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงบริบทในยุคโลกาภิวัตน์ มีบทบาทสำคัญทำให้องค์การต้องมีการ
การปรับเปลี่ยนพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม

2. การแข่งขันเชิงนวัตกรรมในยุคสังคมฐานความรู้ที่มุ่งเน้นการใช้ความรู้เป็น
ปัจจัยสำคัญ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา องค์การต้องมีการบริหารจัดการทำให้องค์การ
อยู่รอด และสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในบริบทนี้

3. องค์การนวัตกรรมมีความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ ดังนั้น องค์การควรมีความรู้
ความเข้าใจในมิติของการนำความรู้มาจัดการในบุคคล และกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การ จนทำให้องค์การ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และองค์การนวัตกรรมในที่สุด

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2555) ได้เสนอแนวคิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงองค์การ
ภาครัฐไปเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ในทศวรรษหน้าในปี พ.ศ. 2570 ของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1. องค์การภาครัฐจะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่ใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการ
ภาครัฐอย่างเต็มรูปแบบ การบริหารจัดการภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐมีความแตกต่างกันน้อยลง
จนอาจใช้การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมแบบเดียวกัน “องค์การเป็นองค์การที่มีชีวิต มีจิต
วิญญาณ รับรู้ มองไกลพร้อมปรับตัว” องค์การภาครัฐมีการบริหารที่มีความคล่องตัว เอาใจใส่กับ
ผู้บริโภค รติดตามการให้บริการ การบริหารจัดการนวัตกรรมองค์การเป็นการปลูกฝังทัศนคติ
วัฒนธรรม องค์การ และกระบวนการทำงาน

2. เป้าหมายขององค์การภาครัฐ ใน 15 ปี มุ่งไปที่การตอบสนองต่อความต้องการ
ของลูกค้า โดยปรับตัวมุ่งไปในทิศทางดังกล่าว ภาครัฐอาจจะปรับตัวได้ยากกว่า เพราะการ
ดำเนินการต่าง ๆ ต้องดำเนินการภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามการกำหนดวิสัยทัศน์
ในอนาคตจะต้องทำให้เกิดการขับเคลื่อน คือ ปรับปรุง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. การบริหารองค์การภาครัฐใน 5-15 ปีข้างหน้า องค์การต้องปรับปรุงและวาง
แนวทางในด้านการบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายในอนาคต โดยโครงสร้างขององค์การจะไม่ซับซ้อน

กระชับ กะทัดรัด มีความคล่องตัวปรับเปลี่ยนได้ง่ายและรวดเร็ว ถ้าโครงสร้างและระบบงาน ไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายก็ต้องปรับโครงสร้างระบบงานและเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดเวลา ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารงานในอนาคตจะต้องมีการบริหารจัดการภายใต้การทำงานอย่างมีมาตรฐานสากล เทียบเคียงระบบมาตรฐานสากลได้

4. สิ่งสำคัญที่องค์การภาครัฐต้องปรับปรุงอันดับแรกคือ “คน” และรองลงมา คือ “ระบบการทำงาน” การปรับปรุง “คน” ต้องทำแผนการวางกำลังคน โดยผู้บริหารระดับสูงร่วมกับผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของแต่ละฝ่าย/แผนก รองรับการจัดกำลังคน กำหนดรูปแบบสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมของคนที่พร้อมทุ่มเทกับองค์การ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำ มีความเคารพ ให้เกียรติกัน การปรับปรุง “ระบบการทำงาน” มีระบบบริหารจัดการเป็นสากล มีกรอบการทำงานชัดเจน บุคลากรในสายงานต่าง ๆ เป็นมืออาชีพได้รับรองตามมาตรฐานวิชาชีพ มีระบบตรวจสอบ ที่โปร่งใส มีจริยธรรม มีธรรมาภิบาล มีการลงทุนในคนเก่ง คนดี และ มีการปรับเปลี่ยนระบบและรูปแบบขององค์การอย่างต่อเนื่อง

5. บทบาทสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์การที่จะก้าวไปสู่การเป็น องค์การแห่งนวัตกรรม สรุบบทบาทของผู้บริหารองค์การนวัตกรรมในอนาคต โดยผู้บริหารในองค์การมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กรอบการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารในองค์การพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร และผู้บริหารในองค์การเอาใจใส่ต่อการพัฒนากระบวนการ

6. บทบาทของผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การภาครัฐ ที่จะก้าวไปสู่ องค์การ แห่งนวัตกรรม คือ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานคู่กันกับผู้บริหารองค์การและเป็นหุ้นส่วน ธุรกิจกัน เป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานภายใต้แรงกดดันและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดโครงสร้างของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ มีขนาดเล็กกะทัดรัด และผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สนับสนุนและประสานให้เกิด ความสอดคล้องทั่วทั้งองค์การ

7. คุณลักษณะบุคลากรขององค์การภาครัฐในอนาคต 5-15 ปี มีลักษณะมีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อม ทั้ง ทักษะหลักและทักษะรอง ทำงานได้หลายอย่าง (Multi-function) และสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างกว้างขวางเหมาะสมกับงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรมมีความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรมีความรู้ความเข้าใจในมิติของการนำความรู้มาจัดการในบุคคล และกลุ่มต่าง ๆ ขององค์กรจนทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรนวัตกรรมในที่สุด โดยสิ่งสำคัญที่องค์กรภาครัฐต้องปรับปรุงอันดับแรกคือ “คน” และอันดับรอง คือ “ระบบการทำงาน” การปรับปรุง “คน” บทบาทสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะก้าวไปสู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ นโยบาย กรอบการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารในองค์กรพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร และคุณลักษณะบุคลากรขององค์กร คือ มีลักษณะมีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้หลายอย่างและสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างกว้างขวางเหมาะสมกับงาน

3.3 หลักการพื้นฐานขององค์กรนวัตกรรม

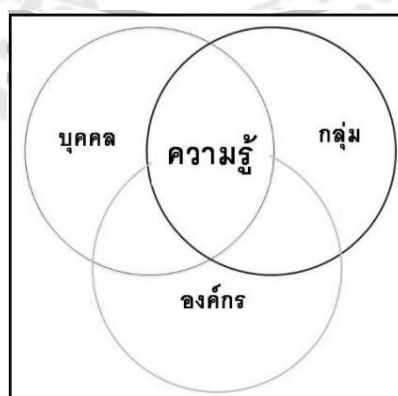
การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกาภิวัตน์ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้องค์กรต่าง ๆ พยายามที่จะแสวงหาแนวคิด วิธีการ และกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนา ปรับปรุงองค์กรเพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ต่าง ๆ ที่จากเป็นการดำเนินการดำเนินธุรกรรมขององค์กรมาบริหารจัดการอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร และขยายไปสู่องค์กรในภาพรวม ทำให้ทั้งองค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และใช้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรทั่วทั้งองค์กรด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงการแข่งขันและหรือยกระดับองค์กร หรือธุรกิจสู่สากล ทำให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) แสดงได้ดังภาพประกอบ 1 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงพัฒนาการจากการจัดการความรู้
และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

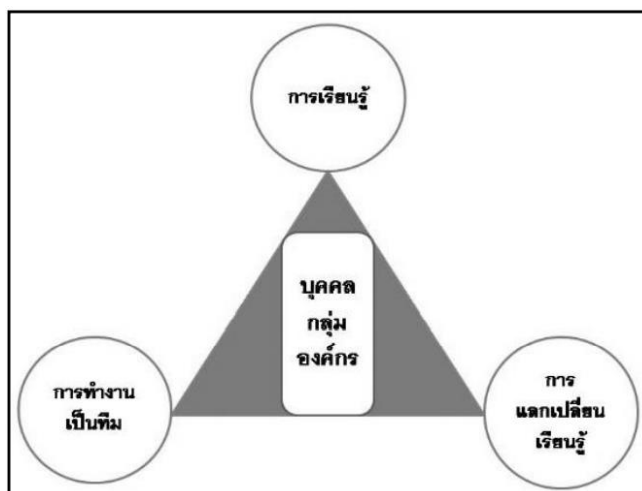
ที่มา: กীরติ ยศยิ่งยง (2552) องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความรู้การจัดการความรู้และก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น
ฐานคิดพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (แผนภูมิที่ 1) ซึ่งการทำงานของ
บุคคล กลุ่ม และองค์กรโดยใช้ความรู้เป็นฐาน แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 2 ต่อไปนี้



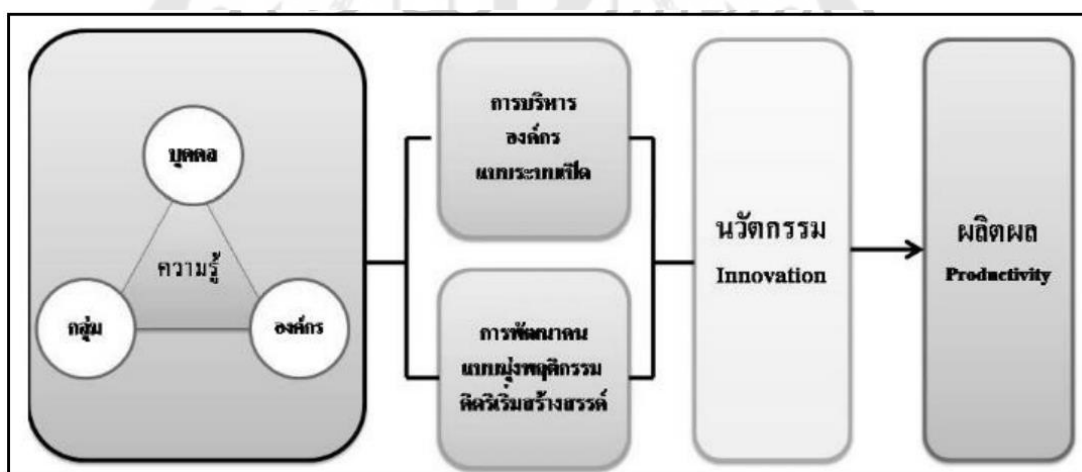
ภาพประกอบ 3 แสดงการทำงานของบุคคลกลุ่ม และองค์กรโดยใช้ความรู้เป็นฐาน

ที่มา: ยงยุทธ ทศยิ่งยง (2564) ปัจจัยและหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม



ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการพัฒนาความรู้ของบุคคลกลุ่มและองค์กร

ที่มา: ยงยุทธ ทศยียงยง (2564) ปัจจัยและหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม



ภาพประกอบ 5 แสดงฐานคิดสำคัญพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

ที่มา: ยงยุทธ ทศยียงยง (2564) ปัจจัยและหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม

จากภาพประกอบ 5 อธิบายโดยสรุปได้ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกาภิวัตน์ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อองค์กรเห็นว่าความรู้เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้แต่เป็นทรัพยากรที่มีค่า องค์กรจึงพยายามพัฒนาความรู้การทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กรโดยใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กรและขยายไปสู่องค์กรในภาพรวม ทำให้ทั้งองค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และใช้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กร ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงการแข่งขันและหรือยกระดับองค์กรหรือธุรกิจสู่สากลทำให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน สามารถเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า

กิริติ ยศียงยง (2552) ได้อธิบายถึง หลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรมว่า มี 6 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี
2. ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี
3. ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างดี

4. ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและธรรมาภิบาล
5. ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับได้
6. ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์กร

จากการศึกษาหลักการพื้นฐานขององค์กรนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า องค์กรเห็นว่าความรู้เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้แต่เป็นทรัพยากรที่มีค่าองค์กรจึงพยายามพัฒนาความรู้ การทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กรโดยใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กรและขยายไปสู่องค์กรในภาพรวม ทำให้ทั้งองค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กรทั่วทั้งองค์กร ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ยกกระดับองค์กรสู่สากล ทำให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันรวมถึงสามารถเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า

3.4 ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) อธิบายถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมนับได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจ และการสร้างให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคปัจจุบัน เนื่องจากถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ ๆ แล้ว เป็นการยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จได้ในระยะยาว ความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบัน สามารถแบ่งออกได้ตามรายละเอียดต่อไปนี้

1. สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันนวัตกรรม ไม่เพียงแต่จะนำมาซึ่งความเหนือกว่าและแตกต่างในด้านของผลิตภัณฑ์และการบริการด้วยรูปแบบใหม่ ๆ เท่านั้นแต่เป็นการสร้างตำแหน่งทางการตลาดที่แข็งแกร่งให้เกิดขึ้น และยังจะเป็นการสร้างการดำเนินธุรกิจแบบใหม่ที่เต็มไปด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นเพื่อทดแทนรูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบเดิม ที่มักจะเน้นด้านการผูกขาดนโยบายราคาของผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอสู่ตลาด

2. เพิ่มประสิทธิภาพของบริษัทโดยปรับปรุงและเสนอทางเลือกเพิ่มเติมให้กับลูกค้า และยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้บริโภค อันเนื่องมาจากการนำเสนอถึงความเป็นผู้นำในการนำเสนอรูปแบบธุรกิจและผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาดเป็นรายแรกนั้นจะช่วยให้เกิดการเข้าถึงผู้บริโภคได้สะดวก ง่าย และรวดเร็วยิ่งขึ้น และยังสามารถกำหนดราคาในระดับสูงได้อีกด้วย

3. การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจสมัยใหม่โดยภาพรวม ประโยชน์ที่เกิดจากพัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน อันเนื่องมาจากอัตราการเพิ่มคุณค่าในรูปแบบธุรกิจและตัวผลิตภัณฑ์ได้กลายมาเป็นอีกหนึ่งตัวชี้วัดของความได้เปรียบทางการแข่งขัน ระดับองค์กรและระดับประเทศในเวทีการค้าโลก ที่นำปัจจัยทางด้าน “ระดับนวัตกรรม” มาเป็นดัชนีชี้วัดความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ รวมถึงความได้เปรียบทางการแข่งขันของประเทศในเวทีการค้าโลก

นรวัดฉน์ ชูติวงศ์ (2554) ได้อธิบายความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า ในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารองค์กรพยายามปรับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีผู้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ แต่ก็ยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัดถึงปัจจัยและลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจ และการสร้างให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคปัจจุบัน เนื่องจากถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ ๆ แล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว ความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบัน คือ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันนวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัทโดยการ

ปรับปรุงและเสนอทางเลือกเพิ่มเติมให้กับลูกค้า และ ประโยชน์ที่เกิดจากพัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมยังสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน

3.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

ควินน์ (Quinn, 1991) ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 6 ประการ ดังนี้

1. บทบาทของผู้นำ โดยต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่องค์กรต้องการ ผู้นำต้องมุ่งมั่น ทุ่มเท กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์
2. บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิด (Idea champion)
3. มีค่านิยมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
4. ส่งเสริมกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ
5. มีการกระตุ้นที่หลากหลาย เพื่อให้มีโอกาสเจอสิ่งแวดลอมภายนอกและได้พูดคุยกับคนที่มีความคิดที่แตกต่างและหลากหลาย
6. การให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารเช่นนี้อาจนำไปสู่การร่วมมือกันเพื่อสร้างหรือพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม

ฮิกกินส์ (Higgins, 1995, pp. 240-258) ได้เสนอว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 7 ประการ ตามแนวคิด 7S ของ McKinsey ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีจุดมุ่งหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญต่อความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบด้านกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

- 1.1 มีข้อความและกลยุทธ์การทำงานสำหรับนวัตกรรม
- 1.2 มีการส่งเสริมนวัตกรรม โดยการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดซึ่งจะต้องมีความสามารถ และเป้าหมายที่สอดคล้องกัน
- 1.3 มีการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับผู้จัดการในการสร้างนวัตกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม
- 1.4 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นทุก ๆ ปีครั้งถึงสองปี โดยใช้วิธีการทางด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาด และการบริหารจัดการ

1.5 มีการนำความคิดใหม่ ๆ ที่ได้ประเมินไว้มาสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

1.6 มีการใช้กลยุทธ์ความรวดเร็ว และความสามารถที่เป็นจุดแข็งของผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรม

1.7 มีการกำหนดช่วงเวลาและการตอบสนองหรือชักจูงลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่

2. ด้านโครงสร้าง (Structure) การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมต้องคำนึงถึงหลักสำคัญ 5 ประการ คือ การออกแบบงาน การกระจายอำนาจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ผู้จัดการจะต้องขยายการควบคุม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะ โครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมดังต่อไปนี้

2.1 มีการพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรกลให้เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้ประกอบการ การริเริ่มออกแบบกระบวนการนวัตกรรมการตลาด และการจัดการองค์การ

2.2 มีลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน และเปิดโอกาสให้ลูกค้าและ ซัพพลายเออร์ได้เข้าร่วมในทีมงานคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ทีมงานออกแบบกระบวนการทีมงาน นวัตกรรมการตลาดและการจัดการ ซึ่งการทำงานแบบทีมข้ามสายงานจะร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ การออกแบบกระบวนการนวัตกรรมการตลาดและการจัดการ ถือเป็น การริเริ่มการสร้างความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม

2.4 มีการสื่อสารแบบเปิด ระหว่างศูนย์กลางหรือทีมงาน คิดค้นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาด และการจัดการในทุกภาคส่วนขององค์การ

2.5 มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นมีความสามารถในการปรับตัว และฉกฉวยโอกาส การปรับโครงสร้างองค์การทำให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การ

2.6 มีพันธมิตรในการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การตลาด และการจัดการ กลยุทธ์การสร้างพันธมิตรเป็นการร่วมมือระหว่างสององค์การ โดยทั่วไปจะอยู่ใน รูปแบบการร่วมลงทุน และการร่วมเป็นพันธมิตรแบบใหม่ พันธมิตรกลยุทธ์ การเปลี่ยนรูป

(Transnational strategic alliance: TSA) ซึ่งเป็นลักษณะของการแบ่งปันทรัพยากร และความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จ

2.7 มีโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมการตลาดและนวัตกรรมการจัดการ

3. ระบบ (Systems) คุณลักษณะของระบบต่าง ๆ ขององค์การนวัตกรรมมี ดังนี้

3.1 มีระบบการให้รางวัลกับนวัตกรรม หมายถึง การให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ การให้การยอมรับและเกียรติแก่นวัตกรรม การให้รางวัลเพื่อทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การ ระบบการให้รางวัลสำหรับ นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับพนักงาน 2 กลุ่ม คือ 1) การให้รางวัลสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และ 2) การให้รางวัลสำหรับพนักงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม

3.2 มีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จด้านนวัตกรรม

3.3 มีระบบข้อมูลข่าวสารการจัดการนวัตกรรม (Innovation management information systems: IMIS) เป็นระบบที่ใช้สำหรับตรวจสอบสภาพแวดล้อมสถานการณ์ทางการตลาด การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การดำเนินการขององค์การที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมและ คู่แข่ง ระบบนี้ช่วยให้พนักงานในองค์การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันด้วย ครอบคลุมทุกส่วนขององค์การและอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ องค์การจะต้องมีการวิเคราะห์คู่แข่ง เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการดำเนินการด้านนวัตกรรมของคู่แข่ง

3.4 มีระบบการประเมินความคิดสำหรับนวัตกรรมองค์การ ต้องการระบบสำหรับ การจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะจะเป็นแนวทางสำหรับความคิดให้เคลื่อนไปตามลำดับขั้นตอนขององค์การ

3.5 มีระบบที่นำผลจากห้องทดลองมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด และระบบองค์การจะต้องพยายามเรียนรู้ว่าต้องทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้ความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องทดลองถูกพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จทางการตลาด

3.6 มีระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความสำคัญต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์การ องค์การจะต้องส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ

3.7 มีโปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพสำหรับนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม

4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) รูปแบบการบริหารจัดการถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรม ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การนวัตกรรมมี ดังนี้

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic intent)

4.2 การอนุญาตให้บุคลากรทำผิดพลาดได้ ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการสร้าง

4.3 การใช้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักการรอคอย ดังนั้นควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการ

4.4 การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคคลในการสร้างนวัตกรรม จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรม และความสำเร็จขององค์การ

4.5 การใช้รูปแบบการจัดการแก้ไขปัญหา ผู้นำในองค์การนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข โดยผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว

4.6 การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational leadership) รูปแบบภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์

4.7 การใช้วิธีการพิเศษสำหรับการจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม วิธีการในการจัดการกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำไว้ ได้แก่ การสอนงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง

5. พนักงาน (Staff) คนเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากกับองค์การนวัตกรรม ลักษณะของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ขององค์การนวัตกรรมมี ดังนี้

5.1 บุคลากรในองค์การนวัตกรรมต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรในองค์การอื่น องค์การจึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

5.2 สรรหาพนักงานที่มีความสามารถในการคิดและการแข่งขัน

5.3 มีผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิดและนวัตกรรม

5.4 ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5.5 การใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ การนำเทคนิค กระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการกระตุ้นและพัฒนาด้านนวัตกรรม

5.6 ส่งเสริมและให้เวลาแก่พนักงานในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงาน การสะท้อนความคิดจะช่วยเพิ่มระดับการหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์

5.7 การสนับสนุนทางกายภาพสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

6. ค่านิยมร่วม (Shared values) ขององค์การจะต้องค้นหาค่านิยมที่จะช่วยในการสร้างนวัตกรรม และสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การมีลักษณะ ดังนี้

6.1 การให้ความสำคัญ การยอมรับพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม

6.2 ส่งเสริมความคิดใหม่และกล้าเสี่ยง ค่านิยมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยง ยอมรับความผิดพลาดและล้มเหลวที่เกิดขึ้นมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคาดหวังให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งในงาน และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงในระยะยาว

6.3 มีค่านิยมและการทำงานที่เปิดเผย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและมีการแบ่งปันข้อมูล เป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีการจัดการที่เปิดเผยและสามารถเข้าถึงได้ มีการตรวจสอบและการเปิดกว้างทางความคิด เปิดเผยความคิดของพนักงานออกสู่ภายนอกองค์การ สนับสนุนให้พนักงานหมุนเวียนหน้าที่ ส่งเสริมการคิดทางขวาง ยอมรับความคิดของลูกค้ำ มีความคาดหวังและยอมรับความขัดแย้ง

6.4 การสร้างค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับองค์การนวัตกรรมจะต้องทำให้พนักงานเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์การ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้

6.5 การจัดการวัฒนธรรมองค์การให้ส่งเสริมนวัตกรรม การลดระดับชั้นการบริหาร การเพิ่มคุณค่างาน การกำหนดเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการ มีสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นทีมงาน และมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

6.6 มีค่านิยมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส และมีความสามารถในการจัดการในสถานการณ์ที่ซับซ้อนโดยการนำเอาความคิดใหม่มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการใหม่

6.7 ทำให้พนักงานทุกคนในองค์การรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบวัตถุประสงค์ของการสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการจัดการ รวมทั้งต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์เหล่านั้นด้วย

7. ทักษะ (Skills) องค์การที่มุ่งสร้างนวัตกรรมก็จะต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพและ คุณภาพ ซึ่งคุณลักษณะด้านทักษะขององค์การนวัตกรรมมี ดังนี้

7.1 มีการสร้างโอกาสใหม่แบบเชิงรุกและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องตรวจสอบสิ่งแวดล้อมขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาโอกาสใหม่ ๆ และระบุปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

7.2 มีการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ พัฒนานวัตกรรมกระบวนการการตลาด และการจัดการอย่างต่อเนื่อง

7.3 มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อน

7.4 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การจัดการความรู้จะช่วยให้ส่งเสริมความสำเร็จขององค์การนวัตกรรม

7.5 การสร้างการเรียนรู้ขององค์การและการเรียนรู้จากประสบการณ์ ต้องพัฒนาองค์การให้มีรูปแบบ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างองค์การให้มีทักษะ การรับรู้ การเปลี่ยนรูป การมีพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาเป็นความรู้ใหม่ และการหยั่งรู้

7.6 การจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย องค์การจะต้องเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งตัวแบบนี้จะต้องเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่จึงจะทำให้มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

7.7 มีการให้งบประมาณในการวิจัยและพัฒนาอย่างเพียงพอ

อแดร์ Adair (1996) ได้อธิบายองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุจุดสูงสุดขององค์การ ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุจุดสูงสุดขององค์การจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขึ้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรม มีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้บรรลุจุดหมายสูงสุด

2. บรรยากาศสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและสร้างนวัตกรรม เช่น การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาว เพื่อการบริหารงานในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุน การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของผู้บริหาร

3. การยอมรับความล้มเหลวหรือข้อผิดพลาดอันเป็นผลจากความเสี่ยง บุคลากรจะเกิด ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น ขึ้นอยู่กับการที่องค์การมีการสนับสนุนให้กล้าทำในสิ่งที่มีโอกาสเสี่ยง โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้น ดังนั้น องค์การจะอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเรียนรู้ในเรื่องความเสี่ยง

4. การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร ความเป็นอิสระทางข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เหนือความคาดหวังและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

5. โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น องค์การที่มีการสร้างนวัตกรรมจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขององค์การในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ทีมงาน การติดต่อสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพและการสร้างนวัตกรรม

คริสเตียนเซน Christiansen (2000) ศึกษา Building The Innovative Organization ได้อธิบายถึงแนวทางการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Corporate Strategy) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมในระยะยาวแบ่งกลยุทธ์เป็น 3 ระดับ คือกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่

2. ระบบการจัดการความสามารถ (The Competence Management System) ระบบจะกำหนด และตัดสินใจว่าองค์กรควรสร้าง พัฒนาความสามารถและทักษะที่จะส่งเสริมเป้าหมายในการสนับสนุนนวัตกรรม

3. เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายที่ดีต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรมทุกระดับ การตั้งเป้าหมายทางนวัตกรรม เน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก

4. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) ลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ มีระดับการบังคับบัญชาน้อย มีความยืดหยุ่นและการควบคุมแบบหละหลวม (Loose) ลักษณะของโครงสร้างองค์กรทำให้พนักงานมีความเป็นอิสระสูงเหมาะสมต่อการเกิดนวัตกรรม

5. ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล (Communication System and Information Management)

5.1 ระบบการสื่อสาร มี 2 แบบ คือ การสื่อสารภายในองค์กร และการสื่อสารภายนอกองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร เป็นทั้งแบบแนวตั้งและแบบแนวราบ ส่วนการสื่อสาร ภายนอกองค์กร เป็นการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าตลาดและคู่แข่ง

5.2 การจัดการข้อมูล องค์กรควรมีการจัดการข้อมูลที่ดีเพื่อช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจในการคิดสร้างสรรค์ของ นวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาด

6. วิธีการตัดสินใจ (Decision Methods) องค์กรควรมีระบบการตัดสินใจด้วยการมีส่วนร่วมของหลายบุคคล ทำให้มีมุมมองที่แตกต่าง ช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. สิ่งจูงใจ (Incentives) รางวัลที่เป็นตัวเงิน รางวัลด้านอาชีพ รางวัล ด้านสังคม และ รางวัลด้านจิตใจ รางวัลที่แตกต่างกันถูกนำไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กร

8. ระบบการจัดการบุคคล (Personnel Management System) ประกอบไปด้วย การจ้างงาน มุ่งเน้นค้นหา หาและการจ้างบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาบุคคลไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการ การรักษาความคงที่และการลดการลาออกของพนักงานโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าสนใจ หรือนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน

9. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation Methods) ประกอบด้วย รูปแบบการ ประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน การประเมินตนเองเกณฑ์และข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ความใกล้ชิด ของพนักงานและผู้ถูกประเมิน

10. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) องค์กรต้องสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม กล้าคิด กล้าเสี่ยง วัฒนธรรมที่เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ไม่มีการลงโทษ ต่อความล้มเหลวหรือความผิดพลาดที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม

เซอร์วูด Sherwood (2001) อธิบายถึงการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความท้าทาย
2. มีลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบแบนราบ (Flat organization) มีการบริหารและการทำงานที่มีความยืดหยุ่น
3. มีการฝึกอบรมทักษะด้านนวัตกรรมให้พนักงาน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay for performance)
4. มีการเคารพนับถือกัน มีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมแห่งความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม ชอบการเรียนรู้ และการเสี่ยง
5. บรรยากาศของการทำงานน่าตื่นเต้นมีชีวิตชีวา สนุกสนาน ไม่เจียบจนเกินไป มีความเป็นมิตรต่อกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรม มีรูปแบบการทำงานแบบไม่เป็นทางการ มีความสุขในการทำงาน
6. ผู้นำต้องบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลและเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้นำที่เด็ดขาดและกล้าตัดสินใจ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม
7. บุคลากรมีอายุอยู่ในช่วงหนุ่มสาว มีความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรชายและหญิง มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเป็นผู้ประกอบการ มีพลังงาน ช่างสงสัยชอบตั้งคำถาม และมีอารมณ์ขัน
8. สถานที่ทำงานมีรูปแบบการตกแต่งที่หลากหลายและไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยจนเกินไป ไม่เป็นสำนักงานจนเกินไป มีคอมพิวเตอร์เครื่องมือและสิ่งสนับสนุน มีการประดับด้วยรูปภาพต่าง ๆ และมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีพื้นที่และห้องประชุมสำหรับให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมหรือประชุมปรึกษากัน มีช่องทางการติดต่อที่หลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ มีห้องสมุดสำหรับค้นคว้าที่มีหนังสือจำนวนมาก

ทิด Tidd (2001) ได้อธิบายการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผู้นำ ในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การปรับจุดเน้นขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องมี วิสัยทัศน์ มีความชัดเจนและแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กร ในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การออกแบบขององค์กร ความเชื่อต่อการสร้างนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องทดลองเท่านั้นแต่รวมไปถึงงานหลายอย่างประกอบ การจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ นับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ เครือข่ายยังเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ระบบต่าง ๆ ในองค์การทำงานได้สอดคล้องกันอย่างดี

3. บุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ผู้ที่เป็นนักประดิษฐ์หรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรม และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์การอาจไม่จำเป็นต้องรู้เทคโนโลยี แต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ

4. มีทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทีมการทำงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการลงทุนในการคัดเลือกและสร้างทีมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

5. มีการแผ่ขยายการพัฒนาและการฝึกฝนในระยะยาว การฝึกฝนและพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์การ เนื่องจากทำให้บุคลากรได้รับรู้ เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และเป็นจุดเริ่มต้นที่แสดงให้เห็นว่า มีการมอบอำนาจ การตัดสินใจส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

6. มีการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางมีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การระหว่างองค์การ และกับภายนอกองค์การ โดยเฉพาะภายในองค์การจะต้องมีการติดต่อทั้ง 3 ทาง คือ ติดต่อกับระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และระดับเดียวกัน ใช้การสื่อสารได้หลายช่องทางและใช้สื่อหลายประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานภายในที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน

7. สิ่งที่มีผลระดับสูงต่อการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์การ เป็นสิ่งที่มีผลระดับสูงต่อการสร้างนวัตกรรมมีผลโดยตรงต่อนวัตกรรมที่มาจาก การดัดแปลง หรือพัฒนาของเดิมที่มีอยู่ เนื่องจากการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องทำให้พบข้อบกพร่องของผลิตภัณฑ์หรือบริการได้ชัดเจน

8. เปิดรับมุมมองจากภายนอก มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ จากมุมมอง ของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก สรรวจโอกาส ภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านทาง การสื่อสารขององค์การ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้องค์การได้รับมือกับสถานการณ์ พร้อมแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ

9. มีความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์การ นโยบาย การสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบ การให้รางวัล และการยอมรับ การฝึกฝน การวัดผลและกลยุทธ์ วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิด นวัตกรรม คือ ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่

10. องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีผลต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก จะ ทำให้องค์การค้นพบและแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้และการ กระจายความรู้ มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

กรีนเบิร์ก Greenberg (2005) อธิบายถึง องค์ประกอบของความเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. มีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้นสิ่งสำคัญก็คือ การมีวัฒนธรรมองค์การในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ขององค์การเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นในองค์การ

2. มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมองค์การ ถือเป็นแหล่ง สนับสนุนพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรม

3. มีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม องค์การต้องมีแนวทางในการพัฒนา ระบบ บริหารบุคคลเพื่อเป็นตัวจักรในการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การตั้งวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ แต่ต้องไม่เฉพาะเจาะจง มากเกินไป 2) ระบบการให้รางวัล ต้องยุติธรรม มีหลักการในการให้รางวัลที่เป็นสากล ไม่ จำเป็นต้องให้รางวัลในรูปของเงินเพียงอย่างเดียว และ 3) การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการ ทำงาน ไม่น้อยเกินไปจนเกิดความกดดันและไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์

คุก (Cook, 2002) ได้นำเสนอองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดย สรุปรมาจากการศึกษาเยี่ยมชม 20 องค์การนวัตกรรม ที่มีชื่อเสียงของโลก ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ค่านิยมร่วม เป็นคุณลักษณะพื้นฐานขององค์การนวัตกรรม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา ในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมด้านนวัตกรรมลงในวัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยมที่มี ความชัดเจนจะทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์การอยู่รอด

2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ต้องมีการเชิญให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ในการทำงานด้านนวัตกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการพิเศษและ กิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือการ สร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน เปิดกว้างทางความคิด ต้องสนับสนุนให้มีการสื่อสารในทุกระดับ ส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะหรือปฏิสัมพันธ์กันของพนักงาน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานและการเปิดกว้างทางความคิด เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตกแต่งห้องทำงานด้วยตนเองและการไปทัศนศึกษาในองค์กร ต้นแบบที่มีบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน

4. มีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยจัดกิจกรรมแสดงความยินดี ชื่นชม และขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีป้ายชื่นชมหรือแสดงรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จไว้ทั่วทั้งองค์กร

5. มีการบอกเล่าเรื่องราวและประวัติความเป็นมาขององค์กร ต้องทำให้พนักงานทราบประวัติความเป็นมาขององค์กรและเรื่องราวของพนักงานต้นแบบที่เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการสร้างหรือคิดค้นนวัตกรรม เพื่อเป็นบทเรียนหรือแนวทางในงานและเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน

6. มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นลูกค้า โดยมีการทำงานที่ให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งองค์กรมีกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะกับลูกค้า เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ความคิดและปัญหาของลูกค้าแล้วนำมาแก้ไขและสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรม

7. มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นอนาคต จะต้องให้ความสำคัญในการตรวจสอบแนวโน้ม (Trends) หรือการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น แนวทางการดำเนินงาน การตลาด และเทคโนโลยี เป็นต้น ทีมงานข้ามสายงาน ลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงานเป็นรูปแบบการทำงานในองค์กรนวัตกรรม โดยสมาชิกของทีมงานจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เช่น นักออกแบบ วิศวกร และนักการตลาด เป็นต้น

คัชมาสกี (Kuczmariski, 2003) เขียนบทความเกี่ยวกับ What is innovation? And why aren't companies doing more of it? และได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรม ไว้ว่าประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุน 2) ผู้บริหารด้านนวัตกรรม 3) มีความเห็นพ้องต้องกันต่อกลยุทธ์การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ 4) ความสมดุลระหว่างการสร้างสินค้าใหม่และเทคโนโลยีสนับสนุน 5) ลูกค้าจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนากระบวนการ 6) จัดตั้งทีมงานข้ามสายงานเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ 7) มีการให้รางวัลผู้มีส่วนร่วมสร้างนวัตกรรม 8) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมนวัตกรรม และ 9) วัดประเมินผลระบบและนวัตกรรม

เหว่ยและหวาง (Wei & Wang, 2008) ศึกษา Structural Characteristics and Performance of Innovative Organization in Knowledge-Intensive Business Services: Empirical Studies in China พบว่า โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม มีมุมมองสามมิติคือ การบริหารตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันภายในและการเป็นอิสระ การปฏิบัติงานนวัตกรรมมีมุมมอง สองมิติคือ ผลงานภายหลังที่ได้มากับผลงาน มาตรฐาน จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรนวัตกรรมกับผลงานนวัตกรรม ที่เป็นมาตรฐาน ของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่มีความสัมพันธ์กัน และพบว่า ลักษณะขององค์กรนวัตกรรม ของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้เต็มที่แตกต่างกันทำให้ผลการปฏิบัติงานของนวัตกรรมแตกต่างกัน

วอน แสตมป์ (Von Stamm, 2008) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม ไว้ในหนังสือ Managing Innovation, Design and Creativity ว่าองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน บอกได้ว่าองค์กรต้องการอะไร และอยากจะเป็นอย่างไรในอนาคต 2) รูปแบบผู้นำ ผู้นำองค์กรต้องสนับสนุน และส่งเสริมนวัตกรรม มุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาสิ่งแวดลอมที่ส่งเสริมให้กล้าทดลองค้นหาและร่วมมือ รวมทั้งมีความอดทนกับความล้มเหลว ผู้นำลักษณะนี้ควรมีอยู่ในทุกระดับขององค์กร โดยเริ่มที่ผู้นำระดับสูงขององค์กรก่อน 3) กระบวนการควรมีกระบวนการเพื่อการสนับสนุนวัฒนธรรมของนวัตกรรม แต่ถ้าใช้กระบวนการในการควบคุม ก็จะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางนวัตกรรมได้เช่นกัน 4) วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของผู้นำซึ่งจะได้รับการสนับสนุนจากการทำงานของฝ่ายบุคลากร ความท้าทาย จากสถานการณ์ปัจจุบัน และการเรียนรู้จากความล้มเหลวเป็นสัญญาณของ วัฒนธรรมนวัตกรรม 5) สิ่งแวดลอมทางกายภาพของการทำงาน มีบทบาทในการสนับสนุนพฤติกรรม ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และ 6) ปัจจัยภายนอกมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ใน 2 ประเด็น ได้แก่ความเข้าใจในบริบทที่องค์กรดำเนินการอยู่และการเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลเช่น ลูกค้าผู้จัดหาวัตถุดิบ เป็นต้น

โฮลเดอร์ บ็อบ และ แมทเทอร์ การ์รี (Holder Bob J. & Matter Gary., 2008) เสนอองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational Visioning) การกำหนดทิศทางในอนาคตที่มีพื้นฐาน มาจากความเป็นจริงในปัจจุบัน ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสื่อสารและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นและการสนับสนุนนวัตกรรม

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) องค์กรนวัตกรรมต้องมีวัฒนธรรมที่เป็นแนวทางและความเชื่อในการปฏิบัติงาน จะต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการสื่อสารทั้ง

ภายใน และภายนอกองค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทีมงานและอาชีพมีการกระจายอำนาจ ทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัย มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด

3. ระบบข้อมูลข่าวสาร (Information System) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบข้อมูลข่าวสารควรจะต้องมีการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องโดยการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้มันจะช่วยในการตัดสินใจ ระบบ ข้อมูลข่าวสารที่ดีจะต้องไม่จำกัดการเข้าถึงข้อมูลของพนักงานและส่งเสริมให้มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันซึ่งจะช่วยในการได้มาซึ่งข้อมูล (Collection) และการเผยแพร่ (Dissemination) องค์กรควรหาช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลให้กับพนักงานในองค์กร

4. กิจกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Energy and Activity Flow) องค์กรนวัตกรรมต้องแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นไม่ได้เป็นเส้นตรงเหมือนกับองค์กรในยุคคลื่นลูกที่สอง องค์กรจะต้องมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่นอกเหนือจากงานประจำ

5. การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ (Human Energy Development) เชื่อมโยงสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทดลองนวัตกรรม ความสนุกสนาน ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาบุคคลในองค์กร จะเน้นในการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมนุษย์สัมพันธ์การสนับสนุนให้มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านองค์กรวัฒนธรรมวิชาชีพ

6. รูปแบบองค์กร (Organizational Form) จะต้องมียุทธศาสตร์การทำงานที่เป็นอิสระและ มีการทำงานแบบทีมที่มีความหลากหลายเพื่อความสำเร็จของงาน

7. การประเมินผลการทำงาน (Performance Appraisal) จะต้องมีการประเมินผลการทำงานที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของพันธกิจและงานที่เกี่ยวข้องนวัตกรรมโดยเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาเพื่อให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

8. ผู้นำ (Leader) ผู้บริหารจะต้องมองหาค้นหาความคิดใหม่ ๆ ของพนักงานแล้วช่วยสนับสนุนให้พนักงานได้สร้างสรรค์ความคิดใหม่อยู่เสมอ

กิบบอนส์ Gibbons (1997) ได้เสนอแนวคิดขององค์กรที่จัดว่ามีลักษณะขององค์กรนวัตกรรม ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย (Vision Strategy and Goal) มีวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์และเป้าหมายที่เป็นข้อความแสดง ถึงความปรารถนาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

การสร้างนวัตกรรม ทำให้นวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร โดยจะต้องมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์และมีเป้าหมายด้านนวัตกรรม ให้พนักงานได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) องค์กรนวัตกรรมควรมีหน่วยงาน หรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมและ มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาส โดยมีกฎระเบียบภายในที่ส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม

3. วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศการทำงาน (Culture Value and Climate) ควรมีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร วัฒนธรรมจะต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและพนักงานที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้าง นวัตกรรมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

4. ผู้นำ (Leader) ผู้นำต้องมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นองค์กร นวัตกรรม ด้วยการให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พร้อมทั้งกำหนด ทิศทางและวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน

5. บุคลากร (People) บุคลากรในองค์กรนวัตกรรมจะต้องมีพฤติกรรมหรือการ กระทำที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิสัยทัศน์และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์กร คือ มีทักษะด้าน ความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเป็น ผู้ประกอบการความเพียร พยายาม มีจินตนาการ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถสะท้อนความคิด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นผลงานและ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จ มีความสนใจที่หลากหลาย มีแรงจูงใจ มีความสามารถในคิด วิเคราะห์มี ทักษะในการทำงานเป็นทีม ยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีทักษะการสื่อสาร มี ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วยตัวเอง เป็นนักแก้ไขปัญหาเป็นผู้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์กรกล้าคิด กล้าเสี่ยงและไม่กลัวความผิดพลาด หรือ ล้มเหลว

6. ทรัพยากร (Resource) มีการจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรและการลงทุน สำหรับการค้นหา พัฒนา การศึกษา การฝึกอบรม และการนำความคิดใหม่ไปปฏิบัติ มีการจัดตั้ง กองทุนในการสนับสนุนความคิดหรือโครงการนวัตกรรมที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึง มีการให้ เวลาแก่พนักงานในการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรม มีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย สำหรับการศึกษ และ การสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดให้มีห้องสมุดสำหรับค้นคว้าและจุดประกาย ความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรม

7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการสรรหาและจ้างงานรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านนวัตกรรมและระบบการให้รางวัลขององค์กร มีระบบทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลา สุดท้ายต้องรักษาและลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

8. การให้รางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition) มีการตั้งเป้าหมายและหลักเกณฑ์ในการตัดสินไว้อย่างชัดเจนและยุติธรรม มีรูปแบบของการให้รางวัลที่มีความหลากหลายทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน สิ่งจูงใจทางอาชีพ รางวัลทางสังคม รางวัลภายใน และการเลื่อนขั้นตำแหน่งโดยควรมุ่งเน้น ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้การยกย่องสรรเสริญ การเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ

9. การสื่อสาร (Communication) เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม โดยมีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายซึ่งพนักงานในองค์กรสามารถเข้าถึง คือ มีการสื่อสารแนวดิ่งที่เน้นการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการสื่อสารแนวราบที่มุ่งเน้นการสื่อสารข้ามทีมงาน ฝ่ายงาน และหน่วยธุรกิจ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันรวมทั้งมีนโยบายการสื่อสารที่เปิดกว้างและส่งเสริมการสื่อสารภายนอกองค์กรเพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดกับลูกค้า ชักพลาเยอร์ และองค์กรอื่น ๆ

10. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and Information Management) มุ่งเน้นระบอบความรู้การดึงเอาความรู้และประสบการณ์การทำงานของคนเก่งหรือผู้เชี่ยวชาญออกมาจัดเก็บเป็นความรู้ชัดแจ้ง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของพนักงานทั่วทั้งองค์กรแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีสามารถเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม ให้กับหน่วยงาน แผนก หรือบุคลากรทุกคนได้ รับทราบถึงข้อมูลที่ควรรับรู้และจำเป็นต้องการสร้างนวัตกรรม

11. การประเมินและเรียบเรียงความคิด (Assessment and Pipeline Idea) มีกระบวนการเก็บรวบรวมความคิด มีระบบจัดเก็บความคิด มีระบบการเรียบเรียงความคิด เพื่อค้นหา ประเมิน และสนับสนุนความคิดที่มี ศักยภาพให้พัฒนาให้เป็นนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก และประเมินความคิดที่มีความชัดเจนและ

ยุติธรรม และมีโปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีฐานข้อมูลและเว็บไซต์สำหรับการจัดเก็บและแสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิด

12. เครือข่าย (Network) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและมีพันธมิตรในการสร้าง นวัตกรรมองค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือเข้าร่วมในทีม คิดค้น ผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน ทรัพยากรเงินทุน ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างหรือเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและการลงทุน

วรรณภา วิจิตรจรรยา (Wannapa Wichitchanya, 2012) ได้รวบรวมข้อมูลการศึกษาขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ ต่างประเทศ โดยสรุปองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. มีโครงสร้างองค์กรเหมาะสม เป็นรูปแบบการจัดการทรัพยากรและโครงสร้างขององค์กรมีลักษณะองค์กรแบบแบนราบ บุคลากรและผู้บริหารมีความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน
2. มีความเชื่อมั่นต่อบุคลากร โดยผู้บริหารมีทัศนคติและความเชื่อถือต่อการทำงานของบุคลากรมีการกระจายอำนาจ และลดการควบคุม บังคับบัญชา และสั่งการในการทำงานของบุคลากร
3. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยกลยุทธ์ขององค์กรต้องมุ่งเน้นการวางแผน ระยะยาว ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรแบบฉาบฉวย โดยแผนงานกลยุทธ์ที่วางไว้ต้องสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามสถานการณ์
4. มีรูปแบบทีมการทำงาน โดยการสร้างระบบทีมข้ามสายงานและสร้างบรรยากาศให้มี การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากร กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน โดยการสร้างระบบการสื่อสารแบบเปิดกว้าง หรือกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการเรียนรู้ ระหว่างทีมงาน
5. มีการร่วมมือกับองค์กรภายนอกโดยสนับสนุนการสร้างเครือข่ายกับภายนอกองค์กร ด้านเงินทุน ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และด้านงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมองค์กร
6. มีอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสามารถจูงใจ มีใช้บังคับด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับฟังทุกสิ่งทั้งด้านดีและไม่ดี
7. มีความกล้าเสี่ยง โดยต้องกล้ายอมรับความล้มเหลวของนวัตกรรมที่อาจเกิดขึ้นได้

8. มีความเชื่อมั่นภายในองค์กรโดยสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจและเชื่อมั่น ในการทำงานเป็นทีม มีความใกล้ชิด มีความใส่ใจสูง มีทักษะการสื่อสารที่ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและจูงใจทีมงานต่าง ๆ ให้มาร่วมกันทำงานได้

9. มีการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) ได้อธิบายการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทาง และความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม และต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากร เนื่องจาก การที่บุคลากรจะเป็นผู้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมและให้ ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

3. การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค่นวัตกรรม สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน หรือห้องพักครูแบบเห็นหน้า และพบปะกันถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสื่อสาร สร้างความไว้วางใจ และนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยหรือการสบตาในลักษณะสบตากันจะทำให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา

4. ผู้บริหารต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อย่างแท้จริง และความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์การ ก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์การไม่ได้เกิดขึ้น จากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่องค์การ ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสถานที่ซึ่งมักจะใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน เฟซบุ๊ก (Facebook) หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ในการเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน รวมไปถึงการติดต่อกับหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวางมากขึ้น ประกอบการ หรือ ตลาดแรงงาน สถานศึกษาอาจพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายทางสังคมด้วยการสร้างเครือข่ายเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ตและการสื่อสารแบบไร้สาย

พสุ เดชะรินทร์ (2552) ศึกษาความสำคัญของนวัตกรรมในการแข่งขันยุคใหม่และได้ อธิบายถึงองค์ประกอบของ องค์การนวัตกรรม ไว้ดังนี้ 1) มีทิศทางและกลยุทธ์ชัดเจน ที่จะพัฒนา องค์การให้เป็นองค์กรนวัตกรรม กล่าวคือ มีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ที่มุ่งเน้นในด้าน นวัตกรรม และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมภายนอกที่จะส่งผลต่อองค์กร 2) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ให้ความสำคัญ และคุณค่ากับนวัตกรรมเป็นสำคัญ 3) ความมุ่งมั่น และทุ่มเทของผู้บริหาร 4) โครงสร้างองค์กร มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิด นวัตกรรมภายในองค์กร 5) มีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการ นวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่จะเป็นเจ้าภาพในโครงการหรือผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กร 6) การทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงาน ร่วมกันของ บุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลายมากกว่า 7) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ ที่ เหมาะสม เพื่อ เชื้อต่อการเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ 8) ให้ความสำคัญกับบรรยากาศและ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน และ 9) มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์การ เนื่องจากหลาย ครั้งที่นวัตกรรมไม่ได้เกิดขึ้นจากภายใน แต่เป็นความสามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอก เข้ามารวมกัน

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ได้อธิบายถึงความเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางองค์การในด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย

1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผู้นำ องค์การจะต้อง มีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจนและแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์การ ในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การ การอุทิศตนของผู้บริหารระดับสูงให้กับองค์การเป็น พื้นฐานในการสร้างความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม

1.2 การออกแบบขององค์การ บรรยายภาพที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องทดลองเท่านั้นแต่รวมไปถึงงานหลายอย่างประกอบกัน การจัดโครงสร้างให้เหมาะสม นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้เครือข่ายในองค์การยังเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ระบบต่าง ๆ ทำงานได้สอดคล้องกัน

1.3 บุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ผู้ที่เป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรมและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

2. การทำให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีความเชื่อมโยงและเกิดขึ้น พร้อมกันเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการขับเคลื่อนขององค์การนวัตกรรมประกอบด้วย

2.1 มีทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทีมการทำงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการลงทุนในการคัดเลือกและสร้างทีมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2.2 มีการขยายการพัฒนาและฝึกฝนในระยะยาว เมื่อมีนวัตกรรมเกิดขึ้นสิ่งที่ติดตาม มาด้วย คือ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากความไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจในนวัตกรรมนั้น ดังนั้น การพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ และเป็นจุดเริ่มต้นที่แสดงให้เห็นว่า มีการมอบอำนาจการตัดสินใจส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น ในการสร้างสรรค่นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

2.3 มีการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทาง การติดต่อสื่อสารกับภายในองค์การระหว่างองค์การและภายนอกองค์การ โดยเฉพาะภายในองค์การจะต้องมีการติดต่อทั้ง 3 ทาง คือ ติดต่อกับ ระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และระดับเดียวกัน องค์การสามารถใช้การสื่อสารได้หลายช่องทาง และ ใช้สื่อหลายประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างภายในองค์การ

2.4 เปิดรับมุมมองจากภายนอก มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ สรรวจโอกาส ภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านทางการสื่อสารขององค์การ

3. การทำให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

3.1 สร้างวัฒนธรรมที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบาย วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม คือ การสร้างพฤติกรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น ความท้าทายในการริเริ่มสิ่งใหม่ ความกล้าคิด กล้าทำเป็นต้น

3.2 สร้างระบบการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรการค้นพบและแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้และการกระจายความรู้เพื่อคิดค้นนวัตกรรมขึ้น องค์กรจำเป็น ต้องสร้างระบบการจัดการความรู้เพื่อให้ความรู้ต่าง ๆ มีการหมุนเวียนและสร้างให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กร เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลระดับสูงต่อการสร้าง นวัตกรรมและมีผลโดยตรงต่อนวัตกรรมที่มาจาก การดัดแปลงหรือพัฒนาของเดิมที่มีอยู่ เนื่องจากการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องทำให้พบข้อบกพร่องของสินค้าหรือบริการได้ชัดเจน

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นักวิชาการจากหลักสูตรการศึกษาและหน่วยงานด้านนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา และนักปฏิบัติในองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case study) ผลการศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม พบว่าคุณลักษณะของ องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยาการการทำงาน 4) ผู้นำ 5) บุคลากร 6) ทรัพยากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การให้รางวัลและการยอมรับ 9) การสื่อสาร 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินและการลำดับความคิด และ 12) เครือข่าย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย (Vision strategy and goal) มีข้อความที่แสดงถึงความปรารถนาในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและการให้ความสำคัญกับลูกค้าที่ชัดเจน ทั้งนี้จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรม ให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

2. โครงสร้างองค์กร (Organization structure) องค์กรแห่งนวัตกรรมควรมีหน่วยงาน หรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมและมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาส โดยมีกฎระเบียบภายในที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

3. วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศการทำงาน (Culture value and climate) ต้องมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้กับความคิดใหม่ สนับสนุนให้มีความหลากหลาย ทางความคิดและยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีค่านิยมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิดและกล้าเสี่ยง

4. ผู้นำ (Leader) ผู้นำต้องมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรมีความรู้ และ ความเข้าใจการบริหารกระบวนการนวัตกรรม และมีความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

5. บุคลากร (People) บุคลากรมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเป็นผู้ประกอบการ ความเพียรพยายาม มีจินตนาการ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสะท้อนความคิด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นผลงานและมุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ

6. ทรัพยากร (Resource) มีการจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรและการลงทุน สำหรับการพัฒนา การศึกษา การนำความคิดใหม่ไปปฏิบัติ มีการจัดตั้งกองทุนในการสนับสนุนความคิดหรือโครงการนวัตกรรมที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึง มีการให้เวลากับพนักงาน ในการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรม มีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการศึกษา

7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการสรรหาและจ้างงานบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์และภูมิหลังที่หลากหลาย มีแผนการพัฒนาและฝึกอบรม ให้พนักงานมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในระยะยาว

8. การให้รางวัลและการยอมรับ (Reward and recognition) มีการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งเป้าหมายและ หลักเกณฑ์ในการตัดสินไว้อย่างชัดเจนและยุติธรรม

9. การสื่อสาร (Communication) มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม โดยมีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย พนักงานในองค์กรสามารถเข้าถึง มีการสื่อสารแนวดิ่งที่เน้นการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและการสื่อสารแนวราบที่มุ่งเน้นการสื่อสารข้าม ทีมงาน ฝ่ายงาน และหน่วยธุรกิจ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน

10. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and information management) มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและสามารถเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม ให้กับหน่วยงาน บุคลากรทุกคนได้รับทราบ ถึงข้อมูลที่ควรรับรู้และจำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับนวัตกรรมที่หลากหลาย

11. การประเมินและลำเลียงความคิด (Assessment and pipeline idea) มีระบบจับเก็บความคิด การลำเลียงความคิด เพื่อค้นหา ประเมิน และสนับสนุนความคิด ที่มีศักยภาพให้พัฒนาให้เป็นนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก และประเมินความคิดที่มีความชัดเจนและยุติธรรม และมีโปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีฐานข้อมูลและเว็บไซต์สำหรับการจัดเก็บและแสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิด

12. เครือข่าย (Network) ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและมีพันธมิตรในการสร้างนวัตกรรม องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือเข้าร่วมในทีมคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม เพื่อ การแลกเปลี่ยนทรัพยากรเงินทุน ความรู้ เทคโนโลยี เพื่อสร้างหรือเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม และการลงทุน

กัญจน์นิกร์ กำเนิดเพ็ชร์ (2555) อธิบายถึง ความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กรเป็นที่พึงปรารถนาของการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงและไร้พรมแดน ดังนั้น องค์กรนวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรและการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะนวัตกรรมไม่เพียงแต่นำมาซึ่งความแตกต่างและเหนือกว่าในผลิตภัณฑ์และบริการแต่ยังสร้างตำแหน่งทางการตลาดให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและแข็งแกร่ง จนเป็นผู้นำตลาด รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็น การเข้าถึงผู้บริโภคได้รวดเร็ว เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอดในระยะยาว ดังนั้น การสร้างองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จึงต้องมุ่งเน้นใน พัฒนาองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างชัดเจน รวมทั้งการมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหารระดับสูงเพื่อกระตุ้น ให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรและก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. ผู้บริหารระดับสูงผลักดัน ให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Cross-Functional Team)

มากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคลเนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มี พื้นฐานที่หลากหลายควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร

3. การสร้างบรรยากาศการทำงานโดยการตกแต่งและวางผังสำนักงาน (Lay Out) แบบเห็นหน้าเห็นตาและพบปะกัน พุดคุยหรือสบสายตาในลักษณะ Eye Contract จะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานตลอดเวลาเพราะสามารถสื่อสาร พุดคุยและสร้างความไว้วางใจและนำไปสู่การแลกเปลี่ยนต่อยอดการพัฒนางานและแนวคิดใหม่ ๆ

4. การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดการเชื่อมโยงกับปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรโดยเฉพาะเชื่อมโยงจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญคู่ค้าพันธมิตรทางธุรกิจ รวมทั้งลูกค้า ซึ่งจะเป็นการผสมผสานทั้งปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรผ่านเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยเป็นการผสมผสานระหว่างนวัตกรรม (Innovation) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Corporate Responsibility: CSR)

พยัต วุฒิรงค์ (2557) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมี ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร

2. บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพฤติกรรมที่พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

3. มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ทั้งนี้้องค์กรจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน ความเป็นอิสระของการได้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร

4. มีลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยการให้ ความสำคัญกับคนในองค์กร

มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรมจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสรุปตัวแปรได้จำนวนทั้งสิ้น 20 ตัวแปร ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม บุคคลสำคัญ การฝึกอบรมและพัฒนา การสื่อสาร ปัจจัยภายนอก บรรยากาศสร้างสรรค์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ เทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการตัดสินใจ กระบวนการสนับสนุนนวัตกรรม วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย ระบบการจัดการความสามารถ ทีมข้ามสายงาน ความได้เปรียบในการแข่งขัน และคุณลักษณะองค์กร

มรกต จันทรกระพ้อ (2562) ได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ อาทิ เช่น Thammachot (2015) และ Rotrak (2015) ได้สนับสนุนแนวคิดของ Tidd, Bessant and Pavitt (2005) เกี่ยวกับการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ ได้เสนอโมเดลองค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำ และการมุ่งไปสู่นวัตกรรม (shared vision, leadership and the will to innovation) หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์การ โดยใช้ภาวะ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเรียนรู้การจัดการความรู้และ การสร้างนวัตกรรมในองค์การ

2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (appropriate organization structure) หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นหรือแบนราบ (flat organizational structure) เป็นโครงสร้างที่เหมาะสมและสนับสนุนให้องค์การ ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม ผ่านการสื่อสาร และการกระจายอำนาจ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร

3. บุคลากรหลักขององค์การ (key individual) หมายถึง บุคลากรที่มีความสำคัญ เช่น ผู้ให้การสนับสนุน ผู้นำองค์การสู่ความสำเร็จ ผู้กลั่นกรองข้อมูลและ ทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ หรือกลุ่มที่นำ พาก้องการ ไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งจะทุ่มเทและปรารถนาที่จะช่วยองค์การ โดยจะต้องออกแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน การสรรหาการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการค่าตอบแทน

4. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (effective team working) หมายถึง การลงทุนในการสร้างและเลือกทีมงานให้มีการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม เพื่อผลักดันให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะทีมข้ามสายงานที่เป็นทีมงาน ชั่วคราวหรือตามโครงการที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน โดยร่วมกันทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันทำให้เกิดการแบ่งปัน ข้อมูล ประสบการณ์ ที่ช่วยแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง (continuing and stretching individual and development) หมายถึง ความรู้และทักษะที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมจากการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และ พฤติกรรมนวัตกรรม ในการทดลองทำในสิ่งใหม่

6. การขยายตัวการสื่อสาร (extensive communication) หมายถึง การสร้างรูปแบบการสื่อสารที่ครอบคลุม โดยต้องมีทิศทางและช่องทางในการสื่อสารที่ หลากหลายระหว่างภายในและภายนอกองค์กรทั้งแนวดิ่งและแนวราบ

7. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมสูง (high involvement in innovation) หมายถึง การปฏิบัติภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค วิศวกร นักออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล

8. ปัจจัยภายนอก (external focus) หมายถึง สัญญาณของภัยคุกคามหรือโอกาสขององค์กรเป็นการ เปิดรับและเข้าใจมุมมองภายนอกองค์กร เป็นวิธีการพัฒนา จากภายนอกสู่ภายในซึ่งเป็นกระบวนการที่บูรณาการความรู้จากภายนอกหรือความต้องการของลูกค้า มาเพิ่มความสามารถ ในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

9. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (creative climate) หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากบรรยากาศการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบาย ระบบรางวัลและการชื่นชม การฝึกอบรม และการวัดผลปฏิบัติงาน การจัดที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสื่อสารแบบเปิดกว้างและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

10. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) หมายถึง การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ขององค์กร และการจัดการความรู้ จากความสามารถในการจัดการวงจรการเรียนรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่ชัดเจน

จากการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรม เป็นการขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร การสร้างองค์กรนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จึงต้องมุ่งเน้นใน พัฒนาองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศการทำงาน 4) ผู้นำ 5) บุคลากร 6) ทรัพยากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การให้รางวัลและการยอมรับ 9) การสื่อสาร 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินและเรียบเรียงความคิด 12) เครือข่าย

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

4.1 ความหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2552) ได้อธิบายความหมายของ องค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษา ว่า หมายถึงองค์กรหรือสถาบัน การศึกษาที่มีการกระทำใหม่การสร้างใหม่หรือการพัฒนาตั้งแต่เปลี่ยนแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้อธิบายความหมายของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาต้องมีความ สามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่ กระบวนการ ทำงาน และการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม ศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้อธิบายความหมายของ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ว่าเป็น หน่วยงานทางการศึกษาที่มีการเพิ่มขีดความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุน การคิดค้น การสร้างสรรค์การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาตั้งแต่เปลี่ยนแปลง ต่อยอด นวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษา ที่มีการสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีการสร้างนวัตกรรม จนทำให้ สถานศึกษา มีขีดความสามารถในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการ

ระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรให้ส่งเสริมและ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือลักษณะขององค์กร และมีการเลือกใช้ความคิด ใหม่เพื่อเสริมสร้าง สิ่งแวดล้อมที่ทำให้นวัตกรรมกระจายทั่วทั้งองค์กร

จากการศึกษาความหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาจากนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้นำกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ไปใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่ง เดิมที่มีอยู่ จนเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษา ผลการดำเนินการของโรงเรียนที่มีการสนับสนุนให้ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นำกระบวนการคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่

4.2 องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

โรงเรียนธุรกิจฮาร์วาร์ด Harvard Business School (2003) ได้เสนอองค์ประกอบ ของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. มีผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยง โดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล เปิดใจรับ ความคิดใหม่ รวมถึงต้องมีความสุขและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลว ที่อาจเกิดขึ้นได้ เสมอในการสร้างนวัตกรรม
2. ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมอง ว่า นวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ ไม่ใช่กิจกรรมพิเศษที่ทำโดยพนักงานเพียงไม่กี่คน ต้องมีการ ส่งเสริม ยอมรับความคิด และวิธีการใหม่ในการทำงาน
3. มีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีการไหลเวียนอย่างอิสระ โดยพนักงานเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่ใช้ในการทำงานได้หลายช่องทาง มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะหรือ มี ช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน
4. มีระบบการจัดการความรู้ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร โดยพนักงานเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย ความรู้เหล่านี้จะมีความสำคัญ ใน การกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนวัตกรรม องค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ ประโยชน์จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร
5. มีผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและปกป้องความคิดที่ดี เพื่อให้ความคิดนั้น ผ่าน เส้นทางที่ยากลำบากจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้
6. มีการให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการแสดงความยอมรับ นับถือ การให้อำนาจ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ

อดัมและคณะ (Adams et al., 2006) ได้เสนอแนวคิดว่าองค์กรการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว จะขึ้นอยู่กับ การมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงาน ใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับครู บุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อการสอน และวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา

ลีทวูดและแจนทซี (Leithwood & Jantzi, 2009) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย แรงจูงใจและ ความมุ่งมั่นของบุคลากร, บุคลากรเชิงรุก, มีเป้าหมายชัดเจน, มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ มีการ พัฒนาบุคลากร

คอรีโฮเนนและคณะ (Korhonen et al., 2014) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของ องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของนักเรียน, ทักษะความเป็นมืออาชีพของครู, ภาวะผู้นำ และเครือข่ายความร่วมมือ

เอสตีฟ (Esteves, 2018) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน และ การปรับตัวและ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถ พัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมรวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และ เมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่ สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กร ที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. วัฒนธรรมขององค์กร สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึงผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อหา แนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

3. การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ โดยสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน หรือห้องพักครู แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน ถือเป็น เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา

4. ผู้บริหารต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์การก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์การไม่ได้เกิดขึ้นจากภายใน แต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์การ ไม่ว่าจะมาจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ชวน ภาวิฑูล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้สรุปผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยภายนอก 5) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 6) องค์การแห่งการเรียนรู้ 7) บรรยากาศสร้างสรรค์ 8) บุคคลสำคัญ 9) การสื่อสาร 10) การฝึกอบรมและการพัฒนา

องค์กร ประจันเขตต์ (2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่กระบวนการทำงานและการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อ การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งเป็นการสร้างสิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ทั้งรูปแบบ วิธีการ ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีผู้บริหารซึ่งเป็นหางเสือกำหนดทิศทางขององค์การ เป็นผู้ที่มิภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์การทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม

ยอมส่งผลให้กลายเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์การได้อย่างยั่งยืน

วชิณ อ่อนอ้าย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนา โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการสื่อสารเชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศ ที่เชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงาน เฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

รัตนวดี โมรากุล (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมการศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร 3) มุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) นิสัยนวัตกรรม 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรม 7) โครงสร้าง องค์การที่เหมาะสม 8) บรรยากาศนวัตกรรม และ 9) การบริหารและพัฒนาบุคลากร

วีระเดช มณีเนป (2562) รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนนวัตกรรมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างแบบยืดหยุ่น 3) ทีมนวัตกรรม 4) กลยุทธ์นวัตกรรม 5) นิสัยนวัตกรรม 6) วัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 7) การสื่อสารแบบเปิด

อนิรุทธ์ บุญเกื้อ Aniruth Boonkua (2019) ได้ทำการศึกษาองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สามารถสรุปองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้

ขวัญชนก แสงท้านัง (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การ สนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยการนำแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมาจัดเรียงองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน และองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน หรือมีความหมายในทิศทางเดียวกันเป็นแนวทางในการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

แนวคิด/ผลการวิจัย ของนักวิชาการ	Adams, R. & Bessant, J. (2006)	Leithwood (2009)	Esteves (2018) ; Hildreth & Kimble (2004)	Korhonen et al. (2014)	สุกัญญา แซ่มะซ้อย (2555)	องค์กร ประจันเขตต์ (2557)	ชาน ภาวังกุล (2556)	วสิน อ่อนอ้าย (2558)	รัตนาดี โมรากุล (2560)	อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2561)	สุริศา ริมศิริ (2562)	วิระเดช มณีเทพ (2562)	Aniruth Boonkua et al. (2019)	ขวัญชนก แสงท่าง (2563)
องค์ประกอบที่ 1														
1.1 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กร นวัตกรรม														✓
1.2 มีเป้าหมายชัดเจน		✓												
1.3 มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ		✓												
1.4 การกำหนดทิศทางการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน				✓										
1.5 วิสัยทัศน์ร่วม						✓						✓		
1.6 การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม							✓							
1.7 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม								✓		✓				
องค์ประกอบที่ 2									✓					✓
2.1 โครงสร้างองค์กร							✓		✓					✓
2.2 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร									✓	✓				
2.3 โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม					✓	✓			✓		✓			
2.4 โครงสร้างแบบยืดหยุ่น				✓	✓		✓				✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด/ผลการวิจัย ของนักวิชาการ	Adams, R. & Bessant, J. (2006)	Leithwood (2009)	Esteves (2018) ; Hildreth & Kimble (2004)	Korhonen et al. (2014)	สุกัญญา แซ่มช้อย (2555)	องค์อร ประจันเขตต์ (2557)	ชวน ภารังกุล (2556)	วสิน อ่อนอ้าย (2558)	รัตนดี โมรากุล (2560)	อนุพงษ์ ชูมวงวปี (2561)	สุริศา ริมศิริ (2562)	วิระเดช มณีนพ (2562)	Aniruth Boonkua et al. (2019)	ขวัญชนก แสงท่าง (2563)
องค์ประกอบ														
องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา														
องค์ประกอบที่ 3														
3.1 วัฒนธรรมองค์การ					✓				✓				✓	
3.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์การและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม								✓						
3.3 วัฒนธรรม ค่านิยม องค์การ														
3.4 บรรยากาศองค์การ														
3.5 บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม						✓								
3.6 การสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน					✓									
3.7 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของ ผู้เรียน				✓										
3.8 บรรยากาศสร้างสรรค์							✓							
3.9 บรรยากาศนวัตกรรม											✓			
3.10 วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม												✓		

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด/ผลการวิจัย ของนักวิชาการ	Adams, R. & Bessant, J. (2006)	Leithwood (2009)	Esteves (2018) ; Hildreth & Kimble (2004)	Korhonen et al. (2014)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555);	องค์อร ประจักษ์เชตต์ (2557)	ชวาน ภารังกุล (2556)	วชิณ อ่อนอ้าย (2558)	รัตนาดี โมรากุล (2560)	อนุพงษ์ ชุมแวงวารี (2561)	สุริศา ริมศิริ (2562)	วิระเดช มณีนพ (2562)	Aniruth Boonkua et al. (2019)	ขวัญชนก แสงท้านง (2563)
องค์ประกอบ														
องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา														
องค์ประกอบที่ 4														
4.1 มีการพัฒนาบุคลากร		✓												
4.2 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง										✓				
4.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา							✓							
4.4 การบริหารและพัฒนาบุคลากร										✓				
4.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์													✓	
องค์ประกอบที่ 5														
5.1 การสื่อสาร							✓				✓			
5.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ										✓				
5.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม								✓						
5.4 การสื่อสารแบบเปิด													✓	
5.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร											✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด/ผลการวิจัย ของนักวิชาการ	Adams, R. & Bessant, J. (2006)	Leithwood (2009)	Esteves (2018) ; Hildreth & Kimble (2004)	Korhonen et al. (2014)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555)	องค์อร ประจันเขตต์ (2557)	ชวน ภารังกุล (2556)	วสิน อ่อนอ้าย (2558)	รัตนาดี โมรากุล (2560)	อนุพงษ์ ชูมแสวงวารี (2561)	สุริศา ริมศิริ (2562)	วิระเดช มณีนพ (2562)	Aniruth Boonkua et al. (2019)	ขวัญชนก แสงท้านง (2563)
องค์ประกอบที่ 6 6.1 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 6.2 การปรับตัวและพัฒนาความคิด สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 6.3 นิสัยนวัตกรรม 6.4 การสร้างนิสัยนวัตกรรม 6.5 ครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัย นวัตกรรม	✓		✓			✓				✓	✓	✓		
องค์ประกอบที่ 7 7.1 ภาวะผู้นำ 7.2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม 7.3 ผู้นำนวัตกรรม 7.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 7.5 ผู้นำองค์กรนวัตกรรม			✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	แนวคิด/ผลการวิจัย ของนักวิชาการ													
องค์ประกอบที่ 8	Adams, R. & Bessant, J. (2006)	Leithwood (2009)	Esteves (2018) ; Hildreth & Kimble (2004)	Korhonen et al. (2014)	สุกัญญา แซ่มงน้อย (2555)	องค์อร ประจันเขตต์ (2557)	ชวณ ภาวังกุล (2556)	วชิณ อ่อนอ้าย (2558)	รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560)	อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2561)	สุริศา ริมศิริ (2562)	วิระเดช มณีนพ (2562)	Aniruth Boonkua et al. (2019)	ขวัญชนก แสงท่งนั้ง (2563)
8.1 เครือข่ายความร่วมมือ				✓										
8.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม							✓							
8.3 เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย								✓						
8.4 ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอก					✓									
องค์การ														
8.5 การทำงานร่วมกัน/ความร่วมมือ			✓						✓					
8.6 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ/การสร้าง							✓	✓						
ทีมงานเฉพาะกิจ										✓				

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า แนวคิดของนักวิชาการที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษามีทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ ซึ่งได้พิจารณาองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาจากความสอดคล้อง ปรากฏว่า บางองค์ประกอบเป็นองค์ประกอบเดียวกัน บางองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน หรือมีความหมายในทิศทางเดียวกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกันมากที่สุด จึงได้องค์ประกอบหลักขององค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 2) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร 7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 8) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยนำไปสรุปเป็นประเด็นองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่เหลือได้นำไปจัดกลุ่มตามความสอดคล้องเพื่อนำไปสร้างเป็นองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ตารางสรุปประเด็นองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ผลการสรุปประเด็นองค์ประกอบ จากผู้เสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษา
1.1 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม (ขวัญชนก แสงท่าง , 2563)) 1.2 มีเป้าหมายชัดเจน (Leithwood, 2009) 1.3 มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Leithwood, 2009) 1.4 การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2555) 1.5 วิสัยทัศน์ร่วม (ชวน ภารังกุล, 2556 และ วีระเดช มณีนพ, 2562) 1.6 การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (วชิณ อ่อนอ้าย, 2558) 1.7 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2561)	1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และ เป้าหมายขององค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษา
2.1 โครงสร้างองค์กร (รัตนวดี โมรากุล, 2560 และ ขวัญชนก แสงท่าง นั่ง, 2563) 2.2 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2561) 2.3 โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (ชวน ภารังกุล, 2556 และ สุริศา ริมศิริ, 2562) 2.4 โครงสร้างแบบยืดหยุ่น (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2555; องค์อร ประจัน เขตต์, 2557; วชิณ อ่อนอ้าย, 2558 และ วีระเดช มณีนพ, 2562)	2. โครงสร้างองค์กรของ สถานศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการสรุปประเด็นองค์ประกอบ จากผู้เสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการ ทางการศึกษา
3.1 วัฒนธรรมองค์การ (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2555; รัตนวดี โมรากุล, 2560 และ Aniruth Boonkua et al., 2019) 3.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (วชิณ อ่อนอ้าย, 2558) 3.3 วัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร (ขวัญชนก แสงทำนัง, 2563) 3.4 บรรยากาศองค์การ (รัตนวดี โมรากุล, 2560 และ ขวัญชนก แสงทำนัง, 2563) 3.5 บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (องค์อร ประจันเขตต์, 2557) 3.6 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2555) 3.7 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Korhonen et al., 2014) 3.8 บรรยากาศสร้างสรรค์ (ชวน ภารังกุล, 2556) 3.9 บรรยากาศนวัตกรรม (สุริศา ริมศิริ, 2562) 3.10 วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (วีระเดช มณีเนป, 2562)	3. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
4.1 มีการพัฒนาบุคลากร (Leithwood, 2009) 4.2 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2561) 4.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา (ชวน ภารังกุล, 2556) 4.4 การบริหารและพัฒนาบุคลากร (สุริศา ริมศิริ, 2562) 4.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Aniruth Boonkua et al., 2019)	4. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการสรุปประเด็นองค์ประกอบ จากผู้เสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการ ทางการศึกษา
5.1 การสื่อสาร (ชวน ภารังกุล, 2556 และ สุริศา ริมศิริ, 2562) 5.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2561) 5.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรม (วชิณ อ่อนอ้าย, 2558) 5.4 การสื่อสารแบบเปิด (วีระเดช มณีนพ, 2562) 5.5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Aniruth Boonkua et al., 2019)	5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร
6.1 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Adams, R. & Bessant, J., 2006 และ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2561) 6.2 การปรับตัวและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง (Esteves, 2018; Hildreth & Kimble, 2004) 6.3 นิสัยนวัตกรรม (สุริศา ริมศิริ, 2562 และ วีระเดช มณีนพ, 2562) 6.4 การสร้างนิสัยนวัตกรรม (Adams, R. & Bessant, J., 2006) 6.5 ครู บุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม (องค์อร ประจันเขตต์, 2557)	6. ความคิดสร้างสรรค์และนิสัย นวัตกรรมของบุคลากร
7.1 ภาวะผู้นำ (Korhonen et al., 2014 และ รัตนวดี โมรากุล, 2560) 7.2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม (องค์อร ประจันเขตต์, 2557) 7.3 ผู้นำนวัตกรรม (Aniruth Boonkua et al., 2019) 7.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (วชิณ อ่อนอ้าย, 2558) 7.5 ผู้นำองค์กรนวัตกรรม (ขวัญชนก แสงท้านั่ง, 2563)	7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการสรุปประเด็นองค์ประกอบ จากผู้เสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม ทางการศึกษา
8.1 เครือข่ายความร่วมมือ (Korhonen et al., 2014) 8.2 การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม (ชวน ภาวังกุล, 2556) 8.3 เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย (วชิณ อ่อนอ้าย, 2558) 8.4 ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) 8.5 การทำงานร่วมกัน/ความร่วมมือ (Esteves, 2018; Hildreth & Kimble, 2004 และ รัตนวดี โมรากุล และคณะ, 2560) 8.6 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ/การสร้างทีมงาน เฉพาะกิจ (ชวน ภาวังกุล, 2556; วชิณ อ่อนอ้าย, 2558 และ สุริศา ริมศิริ (2562)	8. เครือข่ายความร่วมมือที่ หลากหลาย

จากองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนข้างต้น นำมาสู่การอธิบายแนวคิดได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ความหมายของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ดังนี้

แบร์ (Beare, 1985) ได้อธิบายความหมายของวิสัยทัศน์ว่าเป็นภาพองค์กรในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม ทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

บลูมเบอร์ก อาร์เธอ และ กรีนฟิลด์ วิลเลียม Blumberg Arthur and Greenfield William (1986) ได้อธิบายถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่า เป็นความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต สามารถทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ

โทมัส Thomas (1987) ได้อธิบายถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ก็ไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ได้

คริสเตียนเซน Christiansen (2000) ได้อธิบายถึง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรว่าจะพัฒนาไปอย่างไรเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมนั้นต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในทุกระดับ ดังนั้น กลยุทธ์องค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดเชิงนวัตกรรม

บายเทินดิก Buytendijk (2006) ได้ให้ความหมาย การกำหนดวิสัยทัศน์ ว่าเป็นการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมาย การกำหนดวิสัยทัศน์ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนองค์การ ต้องมีการบูรณาการตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ บุคลากร เพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์การและเป้าหมายบุคคล การกำหนดวิสัยทัศน์ไม่จำเป็นต้องกำหนดมาจากระดับบน วิสัยทัศน์เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในระดับต่าง ๆ

จากการศึกษาความหมายของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา มาจากปัญญา ความคิด ความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร

ความสำคัญของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา

แดเนียล แอล ดุค Daniel L. Duke (1987) อธิบายถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลาทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นพิเศษ

การี เอ เดวิส และ มากาเรต เอ ทอมัส Gary A. Davis & Margaret A. Thomas (1989) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจอย่าง ชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิตเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการ

โรแลนด์ เอส บาร์ท Roland S. Barth (1991) อธิบายว่าสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีวิสัยทัศน์ หรือสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพราะวิสัยทัศน์ของโรงเรียนทำให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้ทราบแนวพัฒนาของโรงเรียนในอนาคตว่าจะดำเนินไปในทิศทางใด มีวิถีใดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าโรงเรียนใดไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของโรงเรียน โรงเรียนนั้นก็ยากที่จะพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก สามารถอธิบายความสำคัญของวิสัยทัศน์ได้ 4 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ มุ่งคุณภาพของการบริหาร
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานของงานเป็นเลิศที่โดดเด่น
4. เป็นตัวเชื่อมอดีต โดยเฉพาะปัจจุบันกับอนาคตกาล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) ได้ให้ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมากเพราะวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างวันนี้และอนาคตได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานทำงานและมีมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศขององค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550) ได้ให้ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การดังนี้ 1) ทำให้องค์การมีเสถียรภาพ 2) เป็นฐานสำหรับการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ 3) เป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจ และ 4) ช่วยในการควบคุมพฤติกรรม

ศิริพงษ์ เสาภายน (2554) ได้ให้ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า เป็นภาพฝันหรือจินตนาการของทุกคนที่ต้องการเห็นอนาคต ซึ่งการจะเห็นได้นั้น บุคลากรต้องมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนเกิดผล และการที่จะเกิดความมุ่งมั่นได้นั้น ทุกคนต้องมีแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างจริงจัง และสิ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้ คือกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและร่วมสร้างสรรค์งาน เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์การให้มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมรวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งการ

มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์การได้

ชวน ภาวังกุล (2556) ได้อธิบายถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารในการให้โอกาสครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน มีความเข้าใจ มองภาพในอนาคตขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น

วิบูลาศ เจริญชัย (2562) ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดอนาคตของ องค์การ ที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกัน พันฝ่าความท้าทายใหม่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยมีความมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายเดียวกัน เชื่อมโยงบุคคลที่แตกต่างกันมา ร่วมงานกัน และเป็นพื้นฐานในการวางแผน

จากการศึกษาความสำคัญของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่น่าจะต้องมีและเผยแพร่ทำความเข้าใจร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริงได้ คือ กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมสร้างสรรคงานในเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา

ความหมายของโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา

ลอรี Laurie (1985) อ้างถึงใน วรพจน์ รัฐสีมา (2540) ให้ความหมายเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้ว่า โครงสร้างที่เป็นทางการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยโครงสร้างองค์การนั้นจะเป็นสิ่งที่กำหนดงาน ความรับผิดชอบ บทบาทความสัมพันธ์ของ งานและช่วงการติดต่อสื่อสารในองค์การ

ดราฟท์ Daft (2004) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า โครงสร้างเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization chart) เป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรม และกระบวนการทั้งหมดขององค์การ โดยหมายรวมถึงการจัดสรรงานและความรับผิดชอบต่าง ๆ การกำหนดความสัมพันธ์ การทำงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การควบคุมของผู้บริหารแต่ละคน การจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์การและรวมถึงการออกแบบระบบใน การสื่อสารในองค์การทั้งแนวดิ่ง และแนวนอนด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า เป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้

บรรลู่ ตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ โดยอาศัยความร่วมมือ ซึ่งมี องค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการคือ ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดแผนงาน สายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม การรวม และการกระจายอำนาจ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมว่า หมายถึง โครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมความสามารถทางนวัตกรรมและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบนราบ มีสายการบังคับบัญชาที่น้อย เป็นโครงสร้างที่กระชับ มีความยืดหยุ่น และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจซึ่งเข้าข่ายลักษณะโครงสร้างองค์การแบบอินทรีย์

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม หมายถึง การรวมคนเข้ารวมเป็นแผนงาน และ รวมแผนงานเป็นองค์การ โดยการออกแบบระบบต่าง ๆ เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานและให้แผนงานต่าง ๆ ทำงานประสานกัน

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัวเอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

ปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การ หมายถึงการที่องค์กรมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น และมีอิสระเพื่อความคล่องตัว มีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม มีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในองค์การที่เหมาะสม

จากการศึกษาความหมายของโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการออกแบบโครงสร้างองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงานภายในสถานศึกษาที่เหมาะสม

ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา

Richard M. Hodgetts (1990) อธิบายถึงโครงสร้างองค์กรว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดองค์กร การควบคุม และการประสานงาน โครงสร้างองค์กรจะช่วยทำให้เกิดความแน่นอนในการประสานงาน ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้การทำงานชัดเจนขึ้น ช่วยเรื่องการติดต่อสื่อสาร บุคลากรจะได้เห็นทางก้าวหน้าในสายงานของตนเองชัดเจน และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กร

อแดร์ (Adair, 1996) อธิบายถึงโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น องค์กรที่มีการสร้างนวัตกรรมจะมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขององค์กรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ทีมงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพและการสร้างนวัตกรรม

คริสเตียนเซน (Christiansen, 2000) ได้อธิบาย โครงสร้างองค์กรว่าสามารถทำให้เกิดความแตกต่างของความสามารถทางด้านนวัตกรรมองค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กรจะส่งผลกระทบต่อส่วนต่างที่สำคัญ คือการทำงานขององค์กรทำให้ความสนใจ และการสื่อสาร ลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบแบนราบที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย มีความยืดหยุ่น และ การทำงานแบบหลวม ๆ ลักษณะโครงสร้างองค์กรจะทำให้พนักงานมีอิสระสูง ซึ่งจะมีความเหมาะสมต่อการเกิดนวัตกรรม มากกว่า องค์กรที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชาสูง และลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน ที่มีความหลากหลายของสมาชิกภายในทีมซึ่งมีความแตกต่างของมุมมองและความคิดและลักษณะการทำงานเช่นนั้นจะกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่และการเกิดนวัตกรรม

จากการศึกษาความสำคัญของโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดสถานศึกษา สามารถทำให้เกิดความแตกต่างของความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กรจะส่งผลกระทบต่อส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การทำงาน และการสื่อสารภายในสถานศึกษา โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ทีมงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพและการสร้างนวัตกรรมในเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

ความหมายของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

ฮอฟสตีต จี และ ฮอฟสตีต จี เจ Hofstede G. and Hofstede G.J. (2005) อธิบายความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกองค์กรที่ใช้

เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในองค์กร ซึ่งคำจำกัดความที่ได้ให้ไว้รวมถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ

โรบบิน (Robbins S.P., 2001) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin G. H. & Stringer R. A., 1968) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยบุคคลในองค์กรรับรู้ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานต่อองค์กร

บราวน์และโมเบิร์ก Brown and Moberg (1980) อธิบายความหมายบรรยากาศองค์กรว่าเป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้โดยประกอบด้วยบรรยากาศสภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง มีลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์กร คือ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์กร ความเป็นอิสระของสมาชิกภายในองค์กร พฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมนี้ บุคคลที่ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งบรรยากาศในองค์กร หมายถึง เจตคติ ค่านิยม ความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นจากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กร และผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น.184) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กรคือการรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหารเช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน การรับรู้เหล่านี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ (2551) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การ ว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้

รติกรณ์ จงวิศาล (2554) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ

อรุณี ไพบูลย์พานิชย์กุล (2560) ได้อธิบายการสร้างบรรยากาศการส่งเสริมการเรียนรู้ว่า หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีมหรือจัดทีมงานข้ามสายงาน การสื่อสารแบบเปิดกว้าง รวมถึงความสามารถขององค์การในการสร้างสรรค์และนำความรู้ใหม่ที่จำเป็นไปดำเนินกิจกรรมด้านนวัตกรรม

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) อธิบายบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่มีอยู่ในองค์การเกี่ยวพัน กับพฤติกรรม ทศนคติ และความรู้สึกที่เป็นปกติในองค์การนั้น ๆ โดยบรรยากาศนั้นมีผลกระทบ ต่อกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ

สุริศา ริมศิริ (2562) อธิบายว่าบรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็น และแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและการให้รางวัล

ปานชนก ด้วงอุดม (2562) อธิบายว่าบรรยากาศสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออก ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานผิดพลาด มีโอกาสปรับปรุงการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานดีเด่น จัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยบุคลากรเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงให้

ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็นและแนวความคิดพัฒนานวัตกรรม

ความสำคัญของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม ให้กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

เฟอร์แฮม (Furnham A., 1993) อธิบายถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ว่าวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนกาวประสานทางสังคมและทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความแตกต่างในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเสนอระบบของการให้ความหมายร่วมกัน เพื่อเป็นพื้นฐานของการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน ถ้าวัฒนธรรมที่มีอยู่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างดีแล้วมันก็จะลดความมีประสิทธิภาพขององค์กรลง

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin G. H. & Stringer R. A., 1968) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีมีส่วนสำคัญ การจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถผลิตงานได้เพิ่ม อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กร ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง Litwin, G. H., & Stringer, R. A. เน้นในเรื่องการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของ บุคลากร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรโดยตรง

สตีเยอร์ (Steers R.M., 1977) ได้อธิบายถึง บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคคลทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม การจัดรูปแบบการบริหารองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึง ความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. บรรยายทศองค์การหนึ่งอาจเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง และอาจไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสร้างสรรค์ บรรยายทศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การและสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร

3. บรรยายทศองค์การมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมกรรมาชางานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่า บรรยายทศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ได้อธิบายถึงบรรยายทศองค์การที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากร คือ ความพึงพอใจในงาน และ ผลการปฏิบัติงาน

สตีเยร์และพอร์ทเทอร์ (Steers R.M. & Porter L.W., 1979) อธิบายถึงความสำคัญของ บรรยายทศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมาชางานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ บรรยายทศองค์การมีส่วนกำหนด ทัศนคติและพฤติกรรมกรรมาชางานของคน

คาลเวล และ โอเรียลลี (Caldwell D.F. & C.A.O'Reilly, 2003) อธิบายว่า มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยายทศองค์การให้เป็นบรรยายทศนวัตกรรมโดยการส่งเสริมให้สมาชิกรับรู้บรรยายทศที่เป็นบวก มีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างกำลังใจ ให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานของการเกิดนวัตกรรม

แมททิเซน และ ไอนาร์เซน (Mathisen G. & Einarsen, 2004) อธิบายว่า สิ่งแวดล้อมกรรมาชางาน มีส่วนช่วยสร้างความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) อธิบายว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการกรรมาชางาน หากผู้ปฏิบัติพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในที่สุด

ชวน ภาวังกุล (2556) ได้อธิบายว่า บรรยายทศสร้างสรรค์เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการยอมรับต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการกรรมาชางาน และให้กำลังใจในการกรรมาชางานรวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด สร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานในบรรยายทศของโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยไม่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการกรรมาชางานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการศึกษาความสำคัญของวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร หากบุคลากรงานพึงพอใจใน วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะรู้สึกพอใจที่จะ ทำงานอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด ซึ่งผู้บริหารควร ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศที่เป็นบวกมีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างกำลังใจ ให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งพื้นฐานของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

จูเชียส (Jucius M. J., 1971) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มความถนัด ความชำนาญ ความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดี

คันนิกแฮม และ คอร์ดีโร (Cuningham & Cordeiro, 2000) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการใด ๆ ที่ตั้งใจปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความ เข้าใจ หรือการปฏิบัติในบทบาทปัจจุบันหรือ อนาคต การพัฒนาต้องมุ่งเน้นทั้งการเรียนรู้ของ บุคลากร และการปรับปรุงองค์กร กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรจะช่วยลดความแตกต่างระหว่าง บุคคล สร้างโปรแกรมอย่างใหม่ พัฒนาความสามารถแนะนำครูใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

วิบูลาส เจริญชัย (2562) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมุมมองที่ทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้การศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตาม วิสัยทัศน์ มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงาน สร้างทีมงานให้กับบุคลากร ปลูกฝังจิตสำนึกในการ บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์กำหนดให้นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็น องค์ประกอบที่สำคัญของแผนพัฒนา และการฝึกอบรมขององค์การผู้นำสามารถกระตุ้น และ ส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจาก ฝ่ายต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมผู้คิดค้นนวัตกรรม

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้ให้ความหมาย การบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรมและระบบการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจใน

รูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่เป็นผลให้ การปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้การศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตาม วิสัยทัศน์ มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ชวนคิด มะเสนะ (2559) ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็ดี มีเป้าหมายหลักโดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทาง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ โดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ การพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ แล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านทักษะ การพัฒนาให้มีทักษะความ ชำนาญ เมื่อเรียนรู้ เข้าใจแล้วต้องนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสพการณ์ และ 3) ด้านทัศนคติ การ พัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก

วิบูลาศ เจริญชัย (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญการพัฒนาบุคลากร เป็น กิจกรรมที่มีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อองค์กร และบุคลากร เป้าหมายหลักโดยมุ่งหวังให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ของบุคลากรตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปแล้วการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรควบคู่กับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ลด ขั้นตอนปฏิบัติงาน และปรับปรุงวิธีการ ให้ทำงานสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณภาพบุคลากรควบคู่กับ ระบบงานที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายหลักโดยมุ่งหวังให้บุคลากรทางการ ศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ โดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ ต้องการได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ พัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ และพัฒนาให้มี ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์

5. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

พจนานุกรม รัชการานันท์ (2554) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ว่าหมายถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำสารสนเทศไว้ใช้ในงานตั้งแต่การแสวงหากาการวิเคราะห์การประมวลผลการจัดเก็บข้อมูลการเรียกใช้การแลกเปลี่ยนและการเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมไปถึงเครือข่ายสื่อสารข้อมูล อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งสามารถเชื่อมต่อสารสนเทศ ถึงกันได้อย่างรวดเร็วในรูปแบบของภาพเสียงตัวอักษร หรือภาพเคลื่อนไหว มีความถูกต้องความแม่นยำ และรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์

เมธินี น้อยสุด (2556) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ว่าหมายถึงเทคโนโลยีสองสาขาหลักที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์จัดหา จัดเก็บ ค้นคืน จัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลในรูปดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็ความเสี่ยง ภาพเคลื่อนไหวข้อความหรือตัวอักษร ตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้องความแม่นยำและรวดเร็ว ให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

สุริศา ริมศิริ (2562)เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระบบและช่องทางการสื่อสารในองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ทั้งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงสวัสดิการผลตอบแทนต่าง ๆ

จากการศึกษาความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สรุปได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม โดยผนวกเทคโนโลยีสองสาขาหลัก คือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์จัดหาจัดเก็บค้นคืน จัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูล ในรูปดิจิทัล ซึ่งสามารถเชื่อมต่อสารสนเทศ ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ในรูปแบบของภาพเสียงตัวอักษร หรือภาพเคลื่อนไหว มีความถูกต้องความแม่นยำ และรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อแดร์ (Adair, 1996) ได้อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารความเป็นอิสระทางข้อมูล ข่าวสาร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดแนวความคิดใหม่เหนือความคาดหวังและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

ทิด (Tidd, 2001) ได้อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางมีการติดต่อสื่อสารกันภายใน ระหว่าง และภายนอกองค์กร โดยเฉพาะภายในองค์กรจะต้องมีการติดต่อทั้ง 3 ทาง คือ ติดต่อกับระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และระดับเดียวกัน ใช้การสื่อสารได้หลายช่องทางและใช้สื่อหลายประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานที่ทำหน้าที่แตกต่างกันและสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

โรงเรียนธุรกิจฮาร์วาร์ด (Harvard Business School, 2003) ได้อธิบายถึงการมีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีการไหลเวียนอย่างอิสระ โดยพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่ใช้ในการทำงานได้หลายช่องทาง และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะหรือ มีช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สรุปได้ว่าการมีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีการไหลเวียนอย่างอิสระ โดยบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่ใช้ในการทำงานได้หลายช่องทาง การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร ความเป็นอิสระทางข้อมูล ข่าวสาร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

6. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร

อมาบิลี (Amabile, 1996) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ กระบวนการที่ใช้สร้างผลลัพธ์ทางนวัตกรรม

อมาบิลี บาร์เซด มุลเลอร์ และสตอว์ (Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีประโยชน์เชิงแนวคิดและวิธีการแก้ไขปัญหา

วูดแมน ซาวเยอร์ และกริฟฟิน (Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ แนวความคิด กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ที่แต่ละคนสร้างขึ้นจากการทำงาน ร่วมกันในระบบสังคมที่ซับซ้อน

อรูณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560) อธิบายว่า ระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร หมายถึง การจัดระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิด

ความคิดใหม่ ๆ และมีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ได้แก่ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้อธิบายความหมายของ นิสัยนวัตกรรม หรือ Innovative Habits ว่าเป็น นิสัยของผู้ที่มีแรงขับในตัวเองสูง ในการผลักดันให้ตนเกิดความคิดหรือวิธีอื่นที่จะศึกษาเรียนรู้ และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้ให้ความหมายของ นิสัยนวัตกรรม ว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะศึกษาและรักในการเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด และทำในสิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะคิดค้นนวัตกรรมใหม่ด้วยการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานต่อยอดและรู้ลึกผูกพันและมีเป้าหมายทำให้องค์กรได้รับประโยชน์

จากการศึกษาความหมายของความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ผลักดันให้ตนเกิดความคิดหรือวิธีอื่นพร้อมที่จะศึกษาเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม

ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร

ทิด (Tidd, 2001) ได้อธิบายถึงการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้ที่ร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับ การพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบาย การสื่อสาร และระเบียบปฏิบัติ ซึ่งวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม คือ ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) อธิบายว่าการเกิดนวัตกรรม จำเป็นต้องมีผู้สร้างนวัตกรรม หรือ นวัตกรรม หากต้องการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา จำเป็นต้องสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีนิสัยนวัตกรรมก่อน ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

จากการศึกษาความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำเป็นต้องมีนิสัยนวัตกรรม หรือเป็นนวัตกรก่อน จึงสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กร แห่งนวัตกรรมการศึกษาได้

7. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

วีช และเลแกรนด์ (Weiss & Legrand, 2011) อธิบายว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการ

ดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำจะต้องฉลาดทาง นวัตกรรมเพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้เกิดนวัตกรรมในองค์กรขึ้นอีกด้วย

เซ็น และเอรอล เอริน (Sen & Erol Eren, 2012) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าหมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำในกระบวนการทำสิ่งใหม่ เช่น ความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการในการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงรูปแบบการให้บริการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ที่สร้างความพึงพอใจและตอบสนองตามความต้องการของลูกค้า

อรอนงค์ ไรจน์วิวัฒน์บุญย์ (2553) ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีการใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คาร์เมลี เจลบาร์ด และ เกเฟน (Carmeli, Gelbard, & Gefen, 2010) ได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

2. สะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรมีจุดเน้น มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5. ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

อิมเมจินเนชันคอมมาว (Imaginationcomau, 2016) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

1. แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
2. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรงได้อย่างทัน่วงที่ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. ใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงสร้างมูลค่าในการบริหารจัดการ
4. บริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีม ในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการบริการขององค์กร

ลวดเดอร์ (Loader, 2016) อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบแข่งขันและเชิงคุณภาพผลผลิต
2. บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการขั้นตอน สามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร ในการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าหรือ

บริการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

8. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

ความหมายของเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

แฮนสัน (Hanson, 2003) อธิบายความหมายของเครือข่ายว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล หรือองค์กร การที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกัน จะมีการวางรากฐานไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาสามารถติดต่อกันได้ และการที่ปัจเจกบุคคล หรือสถาบันมารวมกันเป็นกลุ่มนั้นต้องมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มนั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีการทำงานร่วมกันเพียงบุคคลร่วมสนทนากัน หากจะให้เป็นเครือข่ายที่ดีได้ ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อ สื่อสารเต็มใจที่จะประสานงานกัน และสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ได้อธิบายความหมายของเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาว่า การที่ปัจเจกบุคคลองค์กร หน่วยงานใด ๆ ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษา กลุ่มเครือข่ายนั้น ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้การเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่าย ไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มี ความสนใจเพียงต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่านั้น แต่หมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) อธิบายความหมายของเครือข่ายว่าเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่าง ๆ รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกันกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

จากการศึกษาความหมายของเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย สรุปได้ว่าเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร รวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน การจะเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีต้องมีความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน อธิบายว่า

ความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

วีทลี (Wheatly, 1993) อธิบายว่า สรรพสิ่งทั้งหลายต่างก็มีการพึ่งพาอาศัยกันมีการดำรงอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นเครือข่ายแห่งความสัมพันธ์ เป็นอิสระต่อกันและมีตัวตนที่แท้จริง กล่าวคือ สรรพสิ่งทั้งหลายเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงมีการขยายผลและเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปร่างรูปทรงและเปลี่ยนพลังงานเพื่อการเข้าสู่ภาวะที่เหมาะสม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) อธิบายว่า การเชื่อมโยงเข้าหากันเป็น เครือข่าย ไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมสังสรรค์กันเท่านั้น แต่หมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรม ร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

จากการศึกษาความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย สรุปได้ว่า ทุกสรรพสิ่งจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการดำรงอยู่ร่วมกัน การเชื่อมโยงเข้าหากันของทุกสรรพสิ่งเป็นเครือข่าย ไม่ใช่การรวมกลุ่มของสมาชิกเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น แต่หมายถึงความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่การลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

5.1 ความหมายของการพัฒนาองค์กร

เบอร์ก และ ชมิต (Burke & Schmidt, 1971) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ และความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

แมคกิล (McGill, 1977) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า โดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์กรอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและดำรงไว้ซึ่งผลงานสูงสุดในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสมบูรณ์ขององค์กร

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg & Baron, 1995) อธิบายว่าการพัฒนาองค์กรเป็นเทคนิคทางสังคมศาสตร์ ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น Schermerhorn (2005) อธิบายว่า การพัฒนาองค์การ เป็นความพยายามแบบองค์รวม ในการปรับปรุงความสามารถขององค์การ เพื่อจัดการกับสภาพแวดล้อม และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ

รอบบิน และ คัลเทอร์ (Robbins S.P. & Coulter, 2008) อธิบายถึง การพัฒนาองค์การว่า เป็นเทคนิคหรือโปรแกรมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคล

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) อธิบายว่าการพัฒนาองค์การว่าเป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เทคนิควิธี ความร่วมมือจากบุคลากร

สมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2562) ได้อธิบายการพัฒนาองค์การ (Organization development) ว่าเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร และพัฒนาองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากขึ้นการพัฒนาองค์การ เป็นความพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงการแก้ปัญหาขององค์การและฟื้นฟูองค์การโดยจะดำเนินในส่วนที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมขององค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีม ซึ่งการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาองค์การ สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ การปรับปรุงความสามารถขององค์การ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ และความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั้งองค์การ และต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ

5.2 กระบวนการพัฒนาองค์การ

เซนจ์ และ ซุซูกิ (Senge & Suzuki, 1994) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาองค์การว่า องค์การที่จะพัฒนาไปสู่องค์กร แห่งนวัตกรรม ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. กลยุทธ์ต้องมีความชัดเจน เนื่องจากกลยุทธ์เป็นตัวกำหนดความต้องการนวัตกรรมขององค์การ โดยพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมี ส่วนร่วมในการนำนโยบายด้านนวัตกรรมไปปฏิบัติ

2. การวัดผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม จะทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าข้อบกพร่องในการสร้างนวัตกรรมรวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3. กระบวนการทำงานทางนวัตกรรม จะทำหน้าที่ในการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการคิดนอกกรอบ มีการประเมินความคิดที่ดีหรือศักยภาพในการพัฒนาเชิงพาณิชย์

4. พนักงานถือเป็นผู้สร้างนวัตกรรม พนักงานต้องมีทักษะด้านนวัตกรรม และมีความเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากทักษะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

5. เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำมาใช้ในการจลสนับสนุนการติดต่อสื่อสารและประสานงานการทำงานร่วมกัน

ปีเตอร์ และ วอเทอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) เสนอแนวคิดว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดยแนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่า การดำเนินธุรกิจมีลักษณะและมีสภาพอย่างไรจึงเป็นที่มา ของศัพท์คำหนึ่งว่า Mckansey's 7 S แบบจำลอง 7-S นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผน เพื่อการกำหนดกลยุทธ์ในองค์กรโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรทั้งสิ้น แนวคิดของ McKinsey (McKinsey 7's framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารเป็นหลักสากลประกอบด้วย

1. Structure (โครงสร้างองค์กร) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่น หรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็มีน้อย

2. Strategy (กลยุทธ์) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ โดยพิจารณาว่าองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนหรือไม่

3. Staff (การจัดการบุคคลเข้าทำงาน) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. Managerial style (รูปแบบ) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหาร

5. System (ระบบ) หมายถึง กระบวนการ ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

6. Skill (ทักษะ) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ

7. Shared value (ค่านิยมร่วม) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน

อดัมและคณะ (Adams et al., 2006) กล่าวถึงหลักการพื้นฐาน 8 ประการที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจอย่างดี โดย 1) เข้าใจเกี่ยวกับลูกค้า 2) เข้าใจเกี่ยวกับวิธีการที่องค์กรจะต้องสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า และ 3) เข้าใจอิทธิพลของอุตสาหกรรม ตลาด ผลิตภัณฑ์ และการบริการ

2. ต้องนำคุณค่า และพันธกิจขององค์กรเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน โดย 1) นำคุณค่าหลักขององค์กรรวมเป็นเรื่องเดียวกันกับพันธกิจ 2) นำนวัตกรรมกับเป้าหมายธุรกิจผสมผสานกัน 3) สื่อสารถึงความสำคัญของนวัตกรรม และ 4) สร้าง ประเมินนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารและการจัดการ สร้างบทบาท ความรับผิดชอบ และเจตนาารมณ์ ผลักดันนวัตกรรมเข้าสู่องค์กร

4. การจูงใจพนักงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรม โดย 1) กระตุ้นธรรมชาติของพนักงานให้มีการสร้างนวัตกรรม และ 2) สร้างระบบการให้รางวัลและการจดจำ

5. วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน พัฒนาการ ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม

6. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง โดย 1) ใช้เทคนิคการจัดการเปลี่ยนแปลงและมีนวัตกรรม 2) ใช้สมรรถนะขององค์กรให้เกิดนวัตกรรม และ 3) มีการปฐมนิเทศก่อนการเปลี่ยนแปลง

7. องค์กร และธรรมาภิบาล มีกระบวนการระบบ รูปแบบ วิธีการและการบริหาร องค์กรบนฐานของธรรมาภิบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

8. สมรรถนะของพนักงานแต่ละคน มีสมรรถนะ คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่สามารถคิดและปฏิบัติเชิงนวัตกรรม

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) อธิบายถึง เทคนิค/วิธีการพัฒนาองค์กรที่จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายงาน ภารกิจ และกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคล ให้

เกิดการเรียนรู้ จึงมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร โดยมีวิธีดำเนินการ ได้แก่ การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดการประเด็นเร่งด่วน การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติจริง

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่า การเรียนรู้และความเข้าใจในกรอบแนวคิด และหลักการของการพัฒนาองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหาร และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจ และสามารถ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนมีการพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

6. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ

6.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภมาส อังศุโชติ (2551 อ้างถึงใน คมกฤษ พรหมฉิม, 2560, น. 55) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ว่ามีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัยสำหรับเอกสารนี้เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกันตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์อาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์หรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่ง ๆ จะแทนตัวแปรแฝงซึ่งเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องศึกษา

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบรวม ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบนี้ จะช่วยให้ลดตัวแปรลงและได้องค์ประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างสัมพันธ์ของข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์นี้ ผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานก่อนว่าคุณลักษณะที่ศึกษามีที่องค์ประกอบแล้วใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานเพียงใด

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตัวแปรแฝง นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝง แล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร
3. ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์ถดถอยพหุมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยการนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างตัวแปรใหม่จากคะแนนองค์ประกอบ แล้วนำองค์ประกอบนั้นไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน การตรวจสอบเบื้องต้นว่าข้อมูลชุดนั้น จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ คือการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรชุดนั้น ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .03

การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถตรวจสอบได้โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) คือการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งควรจะมีค่าต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือค่า KMO and Bartlett's Test เมื่อเลือกสถิติทดสอบตัวนี้จะได้ค่าสถิติทดสอบ 2 ค่า สถิติทดสอบตัวแรก คือ ค่า Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ดัชนีตัวนี้ มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมายดังนี้

0.80	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.70 – 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.60 – 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.50 – 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติทดสอบตัวที่สอง คือ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรต่าง มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

6.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploration Factor Analysis : EFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ลง โดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในการสำรวจข้อมูล กำหนดองค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนระหว่างตัวแปร เมื่อผู้วิจัยไม่มีหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบของสมมติฐานเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่วัดได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สามารถใช้ในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้าง

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบอาจแบ่งได้คร่าว ๆ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

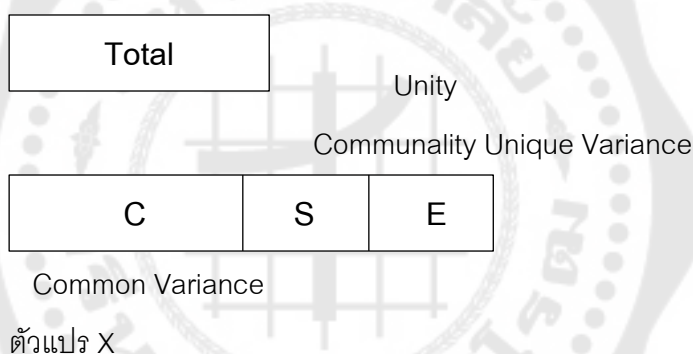
1. การเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการคำนวณเมตริกสหสัมพันธ์นั้นขึ้นอยู่กับปัญหาวิจัย เมตริกส่วนใหญ่ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ เมตริกสหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์โปรดักโมเมนต์ (Product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบขึ้นอยู่กับการกำหนดเป้าหมายของความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา โดยถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของหน่วยตัวอย่างแต่ละคู่ จำนวนหน่วยของคะแนนที่นำมาหาค่าสหสัมพันธ์ คือ คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างแต่ละคน ใช้เมตริกสหสัมพันธ์แบบอาร์ (R-Type) เพื่อศึกษาตัวแปรแฝงที่แสดงออกมาเป็นตัวแปรสังเกตได้ หรือถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ จำนวนหน่วยคะแนนที่นำมาหาค่าสหสัมพันธ์แต่ละคู่คือ จำนวนหน่วยตัวอย่าง ใช้เมตริกสหสัมพันธ์แบบอาร์ (R-Type)

2. การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of the Initial Factor) เป็นการลดจำนวนข้อมูลด้วยการได้โครงสร้างของตัวแปรใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบ มีเป้าหมายในการแยกองค์ประกอบร่วมให้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุดที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการสกัดองค์ประกอบขึ้นอยู่กับแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2

ประเภท คือ แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก (Component factor model) และแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม (Common factor model)

2.1 แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก (Component factor model) เป็นแบบจำลองที่เน้นเรื่องมิติที่ครอบคลุมความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด เป็นความพยายามสกัดตัวประกอบจากความแปรปรวนของ ตัวแปรที่มีอยู่โดยไม่คำนึงถึงส่วนของความแปรปรวนร่วมหรือความแปรปรวนเฉพาะ และความแปรปรวนคลาดเคลื่อน วิธีที่ใช้สกัดตัวประกอบประเภทนี้ ได้แก่ Principle component analysis PC PA₁

2.2 แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม (Common factor model) โดยโมเดลนี้กำหนดให้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ ส่วนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น และส่วนเฉพาะของตัวเอง ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองตัวประกอบร่วม

จะเห็นว่าความแปรปรวนทั้งหมด (total variance) ของตัวแปร แต่ละตัวนั้นอาจถูกแบ่งออกเป็น ความแปรปรวนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น (common variance) เขียนเป็นสมการเส้นตรงได้ ดังนี้

$$T = C + U$$

โดยที่ T แทน ความแปรปรวนทั้งหมด

C แทน ความแปรปรวนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น

U แทน ความแปรปรวนพิเศษ หรือความแปรปรวนที่เหลือ

สำหรับความแปรปรวนพิเศษ หรือความแปรปรวนที่เหลือสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความแปรปรวนเฉพาะตัว (specific variance) กับความแปรปรวนที่มาจากความคลาดเคลื่อน (error variance) ซึ่งเขียนเป็นสมการเส้นตรงได้ ดังนี้

$$U = S + E$$

โดยที่ U แทน ความแปรปรวนพิเศษ หรือความแปรปรวนที่เหลือ

S แทน ความแปรปรวนเฉพาะตัว

E แทน ความแปรปรวนที่มาจากความคลาดเคลื่อน

ซึ่งวิธีการที่ใช้สกัดตัวประกอบประเภทนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบแกนमुखสำคัญ (Principal axis factoring : PAF หรือ PA₂)

2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least squares method)

3. วิธีไลด์ลิตีสูงสุด (Maximum likelihood method)

4. วิธีการวิเคราะห์ภาพพจน์ หรือการวิเคราะห์แบบเงา (Image analysis)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpha factor analysis)

ความแตกต่างของแบบจำลองทั้งสองในการวิเคราะห์ตัวประกอบ (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

1. ในแบบจำลองที่ว่าด้วยองค์ประกอบร่วม ผู้วิจัยต้องตั้งข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าร่วมกัน (commonality : h^2) แต่ไม่จำเป็นในแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก

2. การวิเคราะห์ตัวประกอบซึ่งเริ่มเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ค่าในแนวทแยงของแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วมจะต้องประมาณค่าร่วมกันก่อน แต่ในแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลักจะใส่ค่า 1.00 ไว้ในแนวทแยงของเมตริกสหสัมพันธ์แทน

3. แบบจำลองทั้งสองจะเหมือนกันในกรณีที่มีส่วนเฉพาะ (specific part) ของตัวแปรที่มีค่าเป็น 0 นั่นคือ ตัวแปรจะถูกแบ่งออกเป็นส่วนที่ร่วมกันกับส่วนที่คลาดเคลื่อนเท่านั้น

4. แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม จำนวนตัวแปรจะเท่ากับจำนวนตัวประกอบที่สามารถอธิบายได้ว่า ตัวประกอบจะอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร Z_j ได้ทั้งหมด ตัวประกอบในแบบจำลองตัวประกอบร่วมอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งจำนวนตัวประกอบจะน้อยกว่าตัวแปรมาก เมื่อสกัดองค์ประกอบแล้วจะได้ผลของการจัดรวมกลุ่มตัวแปรเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ แต่ผลของการสกัดองค์ประกอบที่ได้ยังมีลักษณะการจัดรวมกลุ่มเป็น

องค์ประกอบที่ยังซับซ้อนและตีความได้ยาก จึงมีการจัดรวมกลุ่มตัวแปรให้ดูง่ายขึ้น และมีความหมายมากขึ้นโดยใช้เทคนิคการหมุนแกน

3. วิธีการหมุนแกน (Method of Rotation) การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัวที่เป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยจะพิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor loading) การหมุนแกนใช้หลักการหมุนแกนอ้างอิง (Reference axes) ซึ่งเป็นแกนขององค์ประกอบให้แกนอ้างอิงผ่านจุดพิคัดของตัวแปรให้มากที่สุดเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (Simple structure) ไม่ซับซ้อน ซึ่งการหมุนแกนอ้างอิงทำได้ 3 วิธี

3.1 การหมุนแกนโดยใช้กราฟ (Graphic Rotation) มีวิธีการหมุนแกน 2 แบบ คือ แบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก คือ แกนอ้างอิงขององค์ประกอบก่อนมีการหมุนแกนที่เป็นลักษณะตั้งฉากกัน ซึ่งแสดงว่าองค์ประกอบทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน การหมุนแกนแบบตั้งฉากหรือการหมุนแกนอ้างอิงทั้งสองไปพร้อม ๆ กันโดย แกนทั้งสองยังคงตั้งฉากกันเหมือนเดิม ส่วนการหมุนแกนแบบมุมแหลมนั้น นักวิจัยอาจเลื่อนหมุนแกนทั้งสองด้วยมุมที่ต่างกัน ผลจากการหมุนแกนแบบตั้งฉากจะทำให้องค์ประกอบทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนการหมุนแกนแบบมุมแหลมจะทำให้องค์ประกอบทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กันในเมตริกแบบแผนจะไม่ตรงกับเมตริกโครงสร้าง

3.2 การหมุนแกนโดยใช้การวิเคราะห์ (Analytical Rotation) ซึ่งมีหลักการคือ นำหลักการของ Thurstone มาสร้างเกณฑ์เพื่อปรับค่าสัมประสิทธิ์ในเมตริกองค์ประกอบให้ตีความได้ง่ายขึ้น โดยใช้หลักที่ว่าองค์ประกอบจะมีโครงสร้างง่ายเมื่อพิคัดของตัวแปรอยู่บนแกนอ้างอิงเดียว หมายถึง สมาชิกแต่ละแถวของเมตริกองค์ประกอบควรมีค่าสูงเฉพาะในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบที่เหลือควรมีค่าต่ำ ถ้ากำลังสองของน้ำหนักเฉพาะองค์ประกอบหนึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วมของตัวแปรนั้น หมายความว่าตัวแปรนั้นวัดได้องค์ประกอบเดียว จะทำให้ตีความหมายของตัวแปรนั้นได้ง่ายขึ้น วิธีนี้เป็นวิธีการหมุนแกนเชิงวิเคราะห์ให้กำลังสองของน้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละแถวมีค่าสูงสุด ทำให้ได้องค์ประกอบเฉพาะส่งผลให้ตีความหมายจากองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบได้ง่าย ซึ่งนำไปสู่การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบต่าง ๆ ซึ่งแยกเป็น 2 แบบ คือ

3.2.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ซึ่งมีวิธีย่อยแบ่งตามเกณฑ์ที่ใช้และหาได้ทั่วไปในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ได้ดังนี้

ก. การหมุนแกนแบบควอดติแมกซ์ (Quartimax Rotation) การหมุนแกนแบบนี้ทำให้ได้องค์ประกอบทั่วไป เนื่องจากเป็นวิธีการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวในเมตริกองค์ประกอบมีค่าสูงสุด ส่งผลให้องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าสูงบางตัวแปร และมีค่ากลางต่ำในบางตัวแปร

ข. การหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) การหมุนแกนแบบนี้ทำให้ได้ องค์ประกอบเฉพาะ ส่งผลให้มีการแปลความหมายองค์ประกอบได้สะดวกขึ้น เนื่องจากการหมุนแกนแบบนี้เป็นวิธีการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ (Column) ในเมตริกองค์ประกอบมีค่าสูงสุด

ค. การหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax Rotation) การหมุนแกนแบบนี้จะได้ องค์ประกอบที่มีลักษณะกลาง ๆ เนื่องจากเป็นวิธีที่เกิดจากการผสมระหว่างวิธีควอดติแมกซ์และวิธีวาริแมกซ์

3.2.2 การหมุนแกนแบบควอติมิน (Quartimin Rotation) แบ่งเป็นวิธีย่อยตามเกณฑ์ที่ใช้ และหาได้ทั่วไปในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ได้ดังนี้

ก. การหมุนแกนแบบควอติมิน (Quartimin Rotation) ใช้หลักการเดียวกับการหมุนแกนแบบควอดติแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จะได้ องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไป

ข. การหมุนแกนแบบโควาริมิน (Covarimin Rotation) ใช้หลักการเดียวกับการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จะได้ องค์ประกอบเฉพาะ

ค. การหมุนแกนแบบอ็อบลิมิน (Oblimin Rotation) เป็นวิธีผสมผสานระหว่างวิธีควอติมินและโควาริมินทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น มีหลักการคือใช้การทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของกำลังสองของสัมประสิทธิ์ ที่เป็นภาพฉายน้ำหนักองค์ประกอบบนแกนอ้างอิงมีค่าน้อยที่สุด

3.3 การหมุนแกนเข้าสู่เมตริกเป้าหมาย (Rotation to a Target Matrix) ทำได้ด้วยการกำหนดเมตริกน้ำหนักองค์ประกอบเป็นเมตริกเป้าหมาย แล้วหมุนแกนแบบตั้งฉากหรือแบบแหลมก็ได้ จนได้เมตริกองค์ประกอบที่มีค่าใกล้เคียงหรือเท่ากับเมตริกเป้าหมาย จากนั้นใช้เกณฑ์กำลังสองน้อยที่สุดเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมตริกทั้งสอง

หลักการหมุนแกนที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายกว่าองค์ประกอบก่อนการหมุนแกน ผลจากการหมุนแกนไม่ทำให้ค่าการรวม ค่าไอเกนและปริมาณความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบเปลี่ยนแปลง แต่มีผลทำให้สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในเมตริกองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบเปลี่ยนแปลง การใช้วิธีการหมุนแกนที่แตกต่างกันจะให้ผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยควรเลือกรูปวิธีการวิเคราะห์ที่ให้ผลสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

4. การสร้างตัวแปรหรือสเกลองค์ประกอบ เมื่อหมุนแกนและได้เมตริกองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว สิ่งต่อมาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การสร้างตัวแปรองค์ประกอบ (Composite variable) หรือสเกลองค์ประกอบ (Factor scale) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การสร้างตัวแปรประกอบ (Component Variables) ตัวแปรประกอบเป็นผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นการสร้างตัวแปรประกอบจึงสร้างจากผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ ดังสมการ

$$F = (W_1) (Z_1) + (W_2) (Z_2) + \dots + (W_n) (Z_n)$$

ในที่นี้ n คือจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ W_1, W_2, \dots, W_n คือสัมประสิทธิ์คะแนนตัวประกอบ (Component score coefficients) ซึ่งเป็นฟังก์ชันของน้ำหนักองค์ประกอบในเมตริกองค์ประกอบ โดยโปรแกรม SPSS จะให้สัมประสิทธิ์คะแนนตัวประกอบในเมตริกชื่อ เมตริกสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient matrix)

4.2 การสร้างสเกลองค์ประกอบ (Factor scales) เนื่องจากองค์ประกอบร่วมมีส่วนที่กำหนดไม่ได้ ในการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง และสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะแตกต่างจากองค์ประกอบร่วมที่ควรจะเป็นตามทฤษฎี ดังนั้นการสร้างสเกลองค์ประกอบต้องมีเกณฑ์ในการสร้างให้สเกลองค์ประกอบใกล้เคียงกับองค์ประกอบร่วมมากที่สุด ซึ่งมีวิธีการสร้าง ดังนี้

4.2.1 วิธีการสร้างตามหลักการถดถอย เป็นวิธีการสร้างโดยให้ความสัมพันธ์ระหว่างสเกล องค์ประกอบที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบร่วมตามทฤษฎีที่ค่าสูงสุด

4.2.2 วิธีการสร้างตามหลักกำลังสองน้อยที่สุด เป็นวิธีการสร้างโดยให้ผลรวมกำลังสองของผลต่างระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วมคำนวณจากสเกลองค์ประกอบที่มีค่าน้อยที่สุด

4.2.3 วิธีการสร้างตามเกณฑ์ของ Bartlett วิธีนี้นำความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างมา พิจารณาด้วย ในการสร้างสเกลองค์ประกอบตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนมาก จะถูกถ่วงน้ำหนักด้วยค่าน้อยกว่าตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย

4.2.4 วิธีการสร้างตามวิธีของ Anderson และ Rubin เป็นวิธีที่พัฒนาวิธีการของ Bartlett ให้ดีขึ้นด้วยการสร้างสเกลองค์ประกอบตามวิธีการของ Bartlett ภายใต้ข้อกำหนดว่า สเกลองค์ประกอบต้องเป็นอิสระต่อกัน การสร้างสเกลโดยใช้องค์ประกอบพื้นฐาน (Factor-Based scales) โดยที่ในการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ทำให้ผู้วิจัยหลายคนเชื่อว่าการสร้างสเกลองค์ประกอบมาจากสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบนั้นควรเลือกมาเฉพาะบางตัวแปร โดย Kim และ Mueller (1978) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอว่า ควรใช้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.30 เท่านั้น

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะให้ข้อมูลที่หลากหลาย จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบเพื่อเก็บไว้ใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป กฎที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดจำนวนองค์ประกอบคือ "Eigenvalue > 1" ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่บอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติถ้าอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้น้อยกว่า 1 ก็จะไม่มีประโยชน์ที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้ หากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวนน้อย การวิเคราะห์อาจจะให้ผลแค่ 2-3 องค์ประกอบ แต่ผู้วิจัยสามารถกำหนดเกณฑ์อื่น ๆ ในการเลือกจำนวนองค์ประกอบได้ ซึ่ง Eigenvalue > 1 นี้เป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทุกโปรแกรม

5. การตั้งชื่อองค์ประกอบ การตั้งชื่อองค์ประกอบจะกระทำหลังจากรู้ค่า Loading แล้ว ซึ่งในการตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบมีกฎในการตั้งชื่อ คือ ชื่อองค์ประกอบควรสั้น อาจมีเพียง 1-2 คำ และมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ โดยพิจารณาจากความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้าผู้วิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎีผู้วิจัยสามารถตั้งชื่อตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามาหรืออาจตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเองก็ได้

สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหรือตัวชี้วัดในการประเมินนั้นเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบว่ามีมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบใดควรพิจารณาเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบใดควรพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบที่ต่างกันย่อมส่งผลให้ผลการประเมินต่างกันด้วย วิธีกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด

ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของตัวแปรที่พัฒนาขึ้น โดยในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกตัวหรือให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตัว โดยมีวิธีการหลัก 3 วิธี คือ

5.1 วิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร แล้วพิจารณาหาข้อยุติด้วยการหาค่าเฉลี่ย การอภิปรายลงความเห็น หรือใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบค่าร้อยละของผู้ตอบที่เห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรนั้น นอกจากนี้ยังมีวิธีที่เป็นระบบมากขึ้น โดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร

5.2 วิธีการวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure effort required) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีการใช้เวลาหรือค่าใช้จ่ายสูง หรือใช้ความพยายามมากกว่า ตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

5.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนก หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ในทางปฏิบัติมักใช้ทฤษฎีควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิธีการใช้ข้อมูลเชิงทฤษฎีให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสิน ซึ่งอาจทำให้เกิดความลำเอียงได้ แต่เป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และมีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ค่าใช้จ่ายน้อย ส่วนวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการใช้หลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้ค่าใช้จ่ายสูง แต่ช่วยลดความลำเอียงของข้อมูล มีความเที่ยงและความตรงของข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีที่ดีที่สุด (จอมทัพ ขวัญราช, 2548)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบของค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน แบ่งกลุ่มการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนา

นวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา และกลุ่มที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพโดยเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนองค์การ มี 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การนำองค์การ มี 1 ขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การจัดการองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และ 4) การควบคุมองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา โดยภาพรวมของรูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารระดับสถานศึกษา และครูผู้สอนระดับสถานศึกษา รวมจำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและสอดคล้อง มีค่ามัธยฐาน 2.50 ขึ้นไป ค่าความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยม และค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.25 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย โดยรวมขององค์ประกอบจากมากไปน้อยคือ 1) นิสัยนวัตกรรม 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรม 7) โครงสร้าง องค์การที่เหมาะสม 8) บรรยากาศนวัตกรรม และ 9) การบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นลำดับสุดท้าย

รัตนวดี โมรากุล (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม จำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 1,191 คน ได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสภาพและปัญหาของการ พัฒนาศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบ การพัฒนาศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ผลศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การ สนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับกลาง และองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และระดับการส่งผลของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) เพื่อพัฒนารูปแบบ

ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเริ่มจากการวิจัยเอกสาร ได้องค์ประกอบของตัวแปร องค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวนทั้งสิ้น 17 ตัวแปร ต่อจากนั้นนำองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมดังกล่าวไปสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ focus group และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้องค์ประกอบของตัวแปร องค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวนทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรมจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปตัวแปรได้จำนวนทั้งสิ้น 20 ตัวแปร ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม บุคคลสำคัญ การฝึกอบรมและพัฒนา การสื่อสาร ปัจจัยภายนอก บรรยากาศสร้างสรรค์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ เทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการตัดสินใจ กระบวนการสนับสนุนนวัตกรรม วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย ระบบการจัดการความสามารถ ทีมข้ามสายงาน ความได้เปรียบในการแข่งขัน และคุณลักษณะองค์กร

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เหว่ย และ หว่าง Wei & Wang (2008) ศึกษา Structural Characteristics and Performance of Innovative Organization in Knowledge-Intensive Business Services: Empirical Studies in China พบว่า โครงสร้างองค์กรนวัตกรรม มีมุมมองสามมิติคือ การบริหารตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันภายในและการเป็นอิสระ การปฏิบัติงานนวัตกรรมมีมุมมอง สองมิติคือ ผลงานภายหลังที่ได้มา กับผลงาน มาตรฐาน จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรนวัตกรรม กับผลงานนวัตกรรมที่เป็นมาตรฐาน ของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กันและพบว่า ลักษณะขององค์กรนวัตกรรม ของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้เต็มที่แตกต่างกันทำให้ผลการปฏิบัติงานของนวัตกรรมแตกต่างกัน

ครอสแซน และ มารินา Crossan and Marina Apaydin (2010) ศึกษา A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation รายงานวิจัยฉบับนี้รวบรวมจากผลงานการวิจัยทางวิชาการเกี่ยวกับนวัตกรรมบนพื้นฐานของระบบตรวจสอบของเอกสารตีพิมพ์ที่ผ่านมา 27 ปี และนำมาสังเคราะห์มุมมองการวิจัยต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบหลายมิติที่ครอบคลุมนวัตกรรมขององค์กร การเชื่อมโยงความเป็นผู้นำ นวัตกรรมองค์กรกระบวนการและผลนวัตกรรม นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะมาตรการของปัจจัย นวัตกรรมองค์กรและผลกระทบในปัจจุบัน ทั้งการวิจัยและการปฏิบัติในทางการบริหาร

Upasana Kanchan and Abhishek Gupta (2009) ได้ศึกษาเรื่อง วิธีการเป็นองค์การนวัตกรรม โดยสรุปว่า การที่จะเป็นองค์การนวัตกรรมนั้นจำเป็นที่จะต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูงก่อนแล้วจึงส่งผ่านมาถึงบุคลากรในองค์การนั้น ๆ โดยมีวิสัยทัศน์การสื่อสารการส่งเสริมการเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อม ความคิดสร้างสรรค์และระบบรางวัลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นวิธีการเป็นองค์การนวัตกรรมได้

Riveras-León and Tomàs-Folch (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนวัตกรรม: บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนนวัตกรรมจะเป็นโรงเรียนที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการกระทำของผู้อำนวยความสะดวกมีความสำคัญในการสร้างองค์กรนวัตกรรม , การทำงานร่วมกันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของครูที่มีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำในระบอบประชาธิปไตยนั้นเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมในโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศพบว่า องค์การนวัตกรรมทางการศึกษามีความองค์ประกอบใกล้เคียงกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการกระทำของผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างองค์กรนวัตกรรม อีกทั้งยังมีองค์ประกอบอื่นอีกมากมาย ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการนำข้อมูลมาศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบ ผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย

1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 83 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งสิ้น 13,931 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา, 2564)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์หอคอบเชิงสำรวจ (EFA) Comrey (1992) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์หอคอบ คือ จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair), จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) และ จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 375 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริง ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นชั้น เพราะการศึกษาในแต่ละพื้นที่ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนจากเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร เขต 1	1	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธ มณฑล	157	4
		2	มัธยมวัดหนองแขม	176	5
		3	วัดราชโอรส	136	4
		4	ศึกษานารี	163	4
		5	สตรีวิทยา	191	5
		6	สวนกุหลาบวิทยาลัย	169	5
		7	เตรียมอุดมศึกษา	279	8
กรุงเทพมหานคร เขต 2		8	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	250	7
		9	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒	198	5
		10	บางกะปิ	194	5
		11	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	142	4
		12	วชิรธรรมสาริต	130	4
		13	สตรีวิวัฒนาพุดผาราม ในพระบรม ราชานุปถัมภ์	122	3
		14	สตรีวิทยา 2	346	9
		15	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	206	6
		16	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	264	7
		17	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	139	4
นนทบุรี		18	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	175	5
		19	สตรีนนทบุรี	206	6
		20	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	296	8
ปทุมธานี		21	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	199	5
		22	สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	203	5
พระนครศรีอยุธยา		23	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	157	4
		24	อยุธยาวิทยาลัย	200	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
	สิงห์บุรี อ่างทอง	25	สตรีอ่างทอง	216	6
		26	อ่างทองปัทมโรจนวิทยาคม	159	4
		27	สิงห์บุรี	185	5
	ลพบุรี	28	ชัยบาดาลวิทยา	148	4
		29	พระนารายณ์	162	4
		30	พิบูลวิทยาลัย	199	5
	อุทัยธานี ชัยนาท	31	ชัยนาทพิทยาคม	154	4
	สระบุรี	32	สระบุรีวิทยาคม	203	5
		33	แก่งคอย	151	4
	ปราจีนบุรี นครนายก	34	ปราจีนราษฎร์บำรุง	237	6
		35	นครนายกวิทยาคม	162	4
	สระแก้ว	36	สระแก้ว	174	5
		37	อรัญประเทศ	133	4
	ราชบุรี	38	ราชโบริกานุเคราะห์	275	8
	กาญจนบุรี	39	กาญจนานุกเคราะห์	259	7
		40	ท่าม่วงราษฎร์บำรุง	105	3
		41	วิสุทธรังษี	300	8
	สุพรรณบุรี	42	กวรรณสุตศึกษาลัย	181	5
		43	สงวนหญิง	186	5
		44	อู่ทอง	150	4
	นครปฐม	45	พระปฐมวิทยาลัย	251	7
		46	ราชินีบูรณะ	157	4
		47	วัดไร่ขิงวิทยา	156	4
		48	สิรินธรราชวิทยาลัย	180	5
	สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	49	กระท่อมแบน "วิเศษสมุทคุณ"	133	4
		50	สมุทรสาครวิทยาลัย	156	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาค	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	ลำดับ	โรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
	เพชรบุรี	51	พรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี	140	4
	ประจวบคีรีขันธ์	52	บางสะพานวิทยา	100	3
		53	ประจวบวิทยาลัย	130	5
		54	สามร้อยยอดวิทยาคม	105	3
รวม 54 โรงเรียน				9,945	300
ภาค ตะวันออก	สมุทรปราการ	1	นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ วิทยาลัย สมุทรปราการ	150	7
		2	ราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์	154	7
		3	วัดทรงธรรม	117	5
		4	สตรีสมุทรปราการ	135	6
		5	สมุทรปราการ	185	8
	ชลบุรี ระยอง	6	ชลกันยานุกูล	240	7
		7	บางละมุง	123	4
		8	ระยองวิทยาคม	275	8
	จันทบุรี ตราด	9	ศรียานุสรณ์	155	5
		10	เบญจมาชูทิศ จังหวัดจันทบุรี	200	6
		11	ตราษตระการคุณ	107	3
		12	สตรีประเสริฐศิลป์	137	4
	ฉะเชิงเทรา	13	ดัดดรุณี	175	6
		14	เบญจมาชรั้งศฤง์	217	6
		15	เบญจมาชรั้งศฤง์ 2	114	3
รวม 15 โรงเรียน				2,484	85
รวมทั้งสิ้น				12,429	385

1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สร้างกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน โดยศึกษาจากแนวคิดของ สุกัญญา แซ่ม้อย (2555), องค์อร ประจันเขตต์ (2557), Adams, R. & Bessant, J. (2006), Leithwood (2009), Esteves, 2018; Hildreth & Kimble, 2004, Korhonen et al. (2018), ชวน ภาวังกุล (2556), วชิร อ่อนอ้าย (2558), ขวัญชนก แสงท้านัง (2560), รัตนาดี โมรากุล (2560), อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561), สุริศา ริมศิริ (2562), วีระเดช มณีนพ (2562) และ Aniruth Bonkua et al. (2019) นำแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน มาสร้างกรอบแนวคิด

การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา 2) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 5) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการของบุคลากร 7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 8) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

3. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจน ทางภาษาโดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มีความสอดคล้อง โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้อง 0.95 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่น 0.94

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้ง 22 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์, แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.4.1 การจัดการกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดการกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม มาลงรหัส (Coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ถ้าการทดสอบค่าสถิติ

Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling adequacy (KMO) ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 ข้อมูลจึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) การวิเคราะห์นี้ใช้โปรแกรม SPSS

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อหาองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีด้วยโปรแกรม SPSS

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (Cronbach, 1990)

1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพรรณนา

- ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ

- สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Bartlett's Test)
- สถิติตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)
- สถิติการตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

สำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน และครู จำนวน 1 ท่าน รวม 5 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์บริหารองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธี

เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่มีประสบการณ์บริหารองค์การนวัตกรรมการศึกษา มีผลการดำเนินงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษา

2.1.2 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ

2.1.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|---------|---|
| 1. นายวสันต์ กิวัฒนา | ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขตพะเยา |
| 2. ดร.อภิสิทธิ์ รอดบัวเรอ | ตำแหน่ง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ |
| 3. ดร.นิตยา มั่นชำนาญ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชาสมาสัย
ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 4. ว่าที่ร้อยตรีลมบาล บุญมานะ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ |
| 5. นายสมรักษ์ ชูศิริ | ตำแหน่ง | ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม
รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ |

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ชื่อ ตำแหน่ง วิทยฐานะ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ประสบการณ์ในการดำเนินงานตามแนวทางของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน และข้อเสนอเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับแนะแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์
2. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ และผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน

2. กำหนดวันสัมภาษณ์และนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ทำการสัมภาษณ์โดยใช้รูปแบบการเดินทางไปสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์ออนไลน์

2.4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งประเด็นตามองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

KMO	แทน	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin)
Bartlett's Test	แทน	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร
Eigenvalue	แทน	ค่าที่บ่งบอกความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงใด
Varimax	แทน	การหมุนแกนแบบมุมฉาก
Orthogonal	แทน	เป็นวิธีการหมุนแกนที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
<i>S.D.</i>	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi-Square)
Df	แทน	องศาอิสระ
Sig.	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
% of Variance	แทน	ร้อยละของความแปรปรวน
Cumulative %	แทน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

A1	แทน	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา
----	-----	--

- A2 แทน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา
- A3 แทน ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน
- A4 แทน สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
- A5 แทน สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม
- B1 แทน สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานตามภารกิจองค์กร
- B2 แทน ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูสามารถตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม
- B3 แทน สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการด้านนวัตกรรมองค์กรอย่างชัดเจน
- B4 แทน สถานศึกษาออกแบบ ปรับโครงสร้าง และจัดสายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความถนัดของบุคลากร
- B5 แทน สถานศึกษามีการออกแบบ การติดต่อสื่อสารทั้งแนวดิ่งและแนวราบ เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- C1 แทน สถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
- C2 แทน สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
- C3 แทน สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมให้เป็นค่านิยมในการทำงาน
- C4 แทน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม
- C5 แทน ผู้บริหารยกย่องชมเชยความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่นำมาสู่การสร้างสรรค์การเป็นองค์กรนวัตกรรม

- C6 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก และร่วมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน
- C7 แทน สถานศึกษาปรับตัวได้เป็นอย่างดีจากการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมภายนอก
- C8 แทน สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความอบอุ่น มีความสุข และช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่เสมอ
- C9 แทน สมาชิกในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ด้วยข้อเท็จจริง อย่างมีเหตุผลและตรงไปตรงมา
- C10 แทน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกมีผลกระทบต่อ บรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา
- C11 แทน ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปรับตัวจากผลกระทบของ สภาพแวดล้อมภายนอกให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น
- D1 แทน สถานศึกษากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด
- D2 แทน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถ ของครู
- D3 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หา ความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร
- D4 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน
- D5 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อ โอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา
- D6 แทน ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและสามารถ รับผิดชอบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
- D7 แทน สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนา บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม

E1	แทน	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร
E2	แทน	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
E3	แทน	สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย
E4	แทน	สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน
E5	แทน	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ
E6	แทน	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการตัดสินใจ
F1	แทน	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกล้าแสดงออกและริเริ่มสิ่งใหม่
F2	แทน	ผู้บริหารมีภารกิจด้านนวัตกรรมให้บุคลากรเลือกตามความสนใจของตนเอง
F3	แทน	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน
F4	แทน	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม
F5	แทน	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ
G1	แทน	ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
G2	แทน	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร
G3	แทน	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ
G4	แทน	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

G5	แทน	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา
G6	แทน	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล
G7	แทน	ผู้บริหารชอบการทำงานที่ท้าทายเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม
G8	แทน	ผู้บริหารมีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
H1	แทน	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
H2	แทน	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ
H3	แทน	สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิก
H4	แทน	สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน
H5	แทน	สถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและร่วมมือในการแก้ปัญหาของโรงเรียน
H6	แทน	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากร
H7	แทน	สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
H8	แทน	ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการการศึกษา

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายเป็นความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

2.3 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกน (Rotation) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และการกำหนดความหมายขององค์ประกอบ (Factor Meaning)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	112	31.20
หญิง	247	68.80
รวม	359	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	54	15.04
30 – 39 ปี	164	45.68
40 – 49 ปี	77	21.45
49 ปีขึ้นไป	64	17.83
รวม	359	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	186	51.81
ปริญญาโท	166	46.24
ปริญญาเอก	7	1.95
รวม	359	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	36	10.00
ครู	323	90.00
รวม	359	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	82	22.84
5 – 10 ปี	121	33.71
11 – 15 ปี	66	18.38
16 – 20 ปี	31	8.64
20 ปีขึ้นไป	59	16.43
รวม	359	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 เพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.68 รองลงมา มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.45 อายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.83 และ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 51.81 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 46.24 และระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.95

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 5 – 10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.71 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.84 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 – 15 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 16 – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

2.3 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และการหมุนแกน (Rotation) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

2.4 การกำหนดความหมายขององค์ประกอบ (Factor Meaning)

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยภาพรวม โดยใช้สถิติทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ผลการตรวจสอบ ดังตาราง

ตาราง 6 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การทดสอบ	ค่าสถิติ
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	0.982
Bartlett's test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	Df
	Sig.
	21123.156
	1485
	0.000

จากตาราง 6 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่า เท่ากับ 0.982 แสดงว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 55 ข้อ มีข้อมูลเพียงพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ในระดับมากที่สุด (Lewis-Beck, 1994; อ้างถึงใน กัลยา วิณิชย์ บัญชา, 2546) อีกทั้งยังพบว่า Bartlett's test of Sphericity ค่า Chi-Square เท่ากับ 21123.156 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน หรือเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ สรุปลงได้ว่า ข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาโดยภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ
A1	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.40	0.71	มาก
A2	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.27	0.74	มาก
A3	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	4.21	0.84	มาก
A4	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และกรวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	4.29	0.76	มาก
A5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรคกิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.40	0.71	มาก
B1	สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานตามภารกิจองค์กร	4.36	0.69	มาก
B2	ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูสามารถตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม	4.22	0.75	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
B3	สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการด้านนวัตกรรมองค์กรอย่างชัดเจน	4.22	0.78	มาก
B4	สถานศึกษาออกแบบ ปรับโครงสร้าง และจัดสายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความถนัดของบุคลากร	4.23	0.73	มาก
B5	สถานศึกษามีการออกแบบ การติดต่อสื่อสารทั้งแนวดิ่งและแนวราบ เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.22	0.71	มาก
C1	สถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.27	0.77	มาก
C2	สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.21	0.78	มาก
C3	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมให้เป็นค่านิยมในการทำงาน	4.21	0.81	มาก
C4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสนอความคิด ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.25	0.79	มาก
C5	ผู้บริหารยกย่องชมเชยความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่นำมาสู่การสร้างสรรคการเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.29	0.75	มาก
C6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกและร่วมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน	4.28	0.79	มาก
C7	สถานศึกษาปรับตัวได้เป็นอย่างดีจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก	4.25	0.75	มาก
C8	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความอบอุ่น มีความสุข และช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่เสมอ	4.30	0.74	มาก
C9	สมาชิกในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ด้วยข้อเท็จจริง อย่างมีเหตุผลและตรงไปตรงมา	4.28	0.74	มาก
C10	การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา	4.10	0.82	มาก
C11	ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปรับตัวจากผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น	4.24	0.71	มาก
D1	สถานศึกษากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด	4.27	0.71	มาก
D2	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถของครู	4.37	0.74	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
D3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร	4.36	0.73	มาก
D4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน	4.33	0.75	มาก
D5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาส ใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา	4.26	0.76	มาก
D6	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและสามารถ รับผิดชอบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	4.27	0.75	มาก
D7	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรเชิงนวัตกรรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม	4.20	0.78	มาก
E1	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้ง องค์กร	4.36	0.68	มาก
E2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.33	0.69	มาก
E3	สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย	4.35	0.70	มาก
E4	สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อ รับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน	4.25	0.76	มาก
E5	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	4.29	0.72	มาก
E6	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการ บริหารเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการตัดสินใจ	4.21	0.80	มาก
F1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกล้าแสดงออกและริเริ่มสิ่งใหม่	4.22	0.83	มาก
F2	ผู้บริหารมีภารกิจด้านนวัตกรรมให้บุคลากรเลือกตามความสนใจ ของตนเอง	4.16	0.80	มาก
F3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการ ทำงาน	4.35	0.73	มาก
F4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการ พัฒนานวัตกรรม	4.25	0.77	มาก
F5	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่ เสมอ	4.10	0.84	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
G1	ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.37	0.67	มาก
G2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร	4.31	0.78	มาก
G3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.26	0.78	มาก
G4	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.10	0.89	มาก
G5	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	4.17	0.81	มาก
G6	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล	4.23	0.78	มาก
G7	ผู้บริหารชอบการทำงานที่ท้าทายเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.19	0.79	มาก
G8	ผู้บริหารมีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.20	0.78	มาก
H1	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.21	0.80	มาก
H2	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ	4.16	0.82	มาก
H3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิก	4.34	0.73	มาก
H4	สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.75	มาก
H5	สถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และร่วมมือในการแก้ปัญหาของโรงเรียน	4.29	0.73	มาก
H6	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากร	4.26	0.74	มาก
H7	สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร	4.27	0.72	มาก
H8	ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา	4.28	0.75	มาก
	รวม	4.26	0.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีตัวแปรอยู่ในระดับมาก 55 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.40 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.89 ซึ่ง สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.71$) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.71$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.67$) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.89$) และ ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.84$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกน (Rotation) คำนี้น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และ การกำหนดความหมายขององค์ประกอบ (Factor Meaning)

ผู้วิจัยนำข้อคำถามทั้งหมดมาสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ได้ค่าไอเก็น (Eigenvalue) ร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) และ ร้อยละความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 Total Variance Explained: Method of Extraction (Principal Component Analysis)

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	34.035	61.882	61.882	13.341	24.257	24.257
2	1.820	3.308	65.190	7.568	13.760	38.016
3	1.433	2.605	67.795	6.808	12.377	50.394
4	1.141	2.075	69.871	6.579	11.962	62.356
5	1.033	1.879	71.750	5.167	9.394	71.750

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเก้นมากกว่า 1 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ แสดงถึงค่า Total Variance Explained พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการ PCA จากจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 55 ข้อ มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 นั้นมีความสำคัญที่สุด มีค่าไอเก้นสูงสุด เท่ากับ 34.035 สามารถอธิบายความแปรปรวนของชุดข้อมูลได้ ร้อยละ 24.257 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเก้นสูงสุด เท่ากับ 1.820 อธิบายความแปรปรวนของชุดข้อมูลได้ ร้อยละ 13.760 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเก้นสูงสุด เท่ากับ 1.433 อธิบายความแปรปรวนของชุดข้อมูลได้ ร้อยละ 12.377 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเก้นสูงสุด เท่ากับ 1.141 อธิบายความแปรปรวนของชุดข้อมูลได้ ร้อยละ 11.962 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเก้นสูงสุด เท่ากับ 1.033 อธิบายความแปรปรวนของชุดข้อมูลได้ ร้อยละ 9.394 ซึ่งค่าไอเก้นและความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ รวมทั้ง 5 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของชุดข้อมูลทั้งหมดได้ ร้อยละ 71.750

จากนั้น ผู้วิจัย นำองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 มาดำเนินการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปได้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ

ผลการหมุนแกนหลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ รายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงน้ำหนักขององค์ประกอบเมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแล้ว

สัญลักษณ์	ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading)				
	1	2	3	4	5
G6	0.748				
G8	0.740				

ตาราง 9 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)				
	1	2	3	4	5
G4	0.736				
G7	0.732				
G5	0.731				
G3	0.715				
G2	0.695				
F3	0.687				
F1	0.685				
F5	0.681				
F4	0.657				
G1	0.645				
F2	0.637				
H1	0.583				
D6	0.581				
E6	0.578				
H8	0.551				
C4	0.541				
D5	0.540				
C6	0.529				
D4	0.528				
C5	0.524				
D3	0.518				
D2					
B2					
A4		0.708			
A1		0.691			
A5		0.661			
A2		0.643			
A3		0.610			
B5					
B3					

ตาราง 9 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ค่านำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)				
	1	2	3	4	5
B1					
H4			0.672		
H7			0.642		
H6			0.635		
H5			0.619		
H3			0.612		
H2			0.579		
E5					
D7					
E1				0.736	
E2				0.624	
E3				0.577	
E4				0.522	
B4					
C9					
C8					
C10					0.682
C2					0.548
C3					0.533
C11					
C1					
C7					
D1					
Eigenvalue	13.341	7.568	6.808	6.579	5.167
% of Variance	24.257	13.760	12.377	11.962	9.394
Cumulative %	24.257	38.016	50.394	62.356	71.750

จากตาราง 4 แสดงผลจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบ แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตรกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติที่มีค่าไอเกิน (Eigenvalue) มากกว่า 1 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบจำเป็นต้องมีตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัวแปร จากตารางข้างต้นพบว่ามี 5 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ ร้อยละ 71.75 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 23 ตัวแปร ประกอบด้วย G6, G8, G4, G7, G5, G3, G2, F3, F1, F5, F4, G1, F2, H1, D6, E6, H8, C4, D5, C6, D4, C5 และ D3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.518 – 0.748

องค์ประกอบที่ 2 มี 5 ตัวแปร ประกอบด้วย A4, A1, A5, A2 และ A3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.610 – 0.708

องค์ประกอบที่ 3 มี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย H4, H7, H6, H5, H3 และ H2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.579 – 0.672

องค์ประกอบที่ 4 มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย E1, E2, E3 และ E4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.522 – 0.736

องค์ประกอบที่ 5 มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย C10, C2 และ C3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.682

นอกจากนี้มีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยกว่า 0.50 แสดงถึงการไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยกว่าเกณฑ์ 0.50 มี 14 ข้อคำถาม ดังนี้ D2, B2, B5, B3, B1, E5, D7, B4, C9, C8, C11, C1, C7, D1

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้วสกัดองค์ประกอบที่เป็นองค์กรนวัตรกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ เพื่อความสะดวกในการเรียกชื่อ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ ดังตาราง 10 -14

ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
G6	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล	0.748	1
G8	ผู้บริหารมีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	0.740	2
G4	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	0.736	3
G7	ผู้บริหารชอบการทำงานที่ท้าทายเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	0.732	4
G5	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	0.731	5
G3	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ	0.715	6
G2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร	0.695	7
F3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	0.687	8
F1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกล้าแสดงออกและริเริ่มสิ่งใหม่	0.685	9
F5	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ	0.681	10
F4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม	0.657	11
G1	ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.645	12
F2	ผู้บริหารมีภารกิจด้านนวัตกรรมให้บุคลากรเลือกตามความสนใจของตนเอง	0.637	13
H1	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	0.583	14
D6	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและสามารถรับผิดชอบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	0.581	15
E6	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการตัดสินใจ	0.578	16

ตาราง 10 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
H8	ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการศึกษา	0.551	17
C4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสนอความคิด ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	0.541	18
D5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา	0.540	19
C6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกและร่วมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน	0.529	20
D4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน	0.528	21
C5	ผู้บริหารยกย่องชมเชยความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่นำมาสู่การสร้างสรรค์การเป็นองค์กรนวัตกรรม	0.524	22
D3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร	0.518	23
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		13.341	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		24.257	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		24.257	

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 23 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.518 – 0.748 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.748 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 13.341 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 24.257 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 24.257 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร”

ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับ
A4	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	0.708	1
A1	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา	0.691	2
A5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรคกิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม	0.661	3
A2	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา	0.643	4
A3	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	0.610	5
	ค่าไอเก็น (Eigenvalue)	7.568	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	13.760	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)	38.016	

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.610 – 0.708 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.708 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 7.568 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 13.760 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 38.016 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา”

ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 3 เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
H4	สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่ม ความสำเร็จในการทำงาน	0.672	1
H7	สถานศึกษาจัดตั้งอำนวยการความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ ร่วมกันของบุคลากร	0.642	2
H6	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ร่วมกันของบุคลากร	0.635	3
H5	สถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมี ส่วนร่วม และร่วมมือในการแก้ปัญหาของโรงเรียน	0.619	4
H3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้แก่สมาชิก	0.612	5
H2	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มี ความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ	0.579	6
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		6.808	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		12.377	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		50.394	

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.579 – 0.672 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.672 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 6.808 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 12.377 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 50.394 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา”

ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
E1	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร	0.736	1
E2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	0.624	2
E3	สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย	0.577	3
E4	สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน	0.522	4
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		6.579	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		11.962	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		62.356	

จากตาราง 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.522 – 0.736 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.736 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 6.579 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 11.962 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 62.356 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา”

ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา

สัญลักษณ์	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
C10	การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกมีผลกระทบต่อ บรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา	0.682	1
C2	สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	0.548	2
C3	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมให้เป็นค่านิยมในการ ทำงาน	0.533	3
ค่าไอเก็น (Eigenvalue)		5.167	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		9.394	
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		71.750	

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 อธิบายตัวแปรความสำคัญได้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.682 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.682 ซึ่งโดยรวมองค์ประกอบนี้มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เท่ากับ 5.167 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน (% of Variance) ได้ร้อยละ 9.394 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 71.750 และเมื่อเทียบกับค่าไอเก็นกับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา”

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรม
ทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาใน 5 องค์ประกอบ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ บุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีพฤติกรรมที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านทักษะ (skills) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) และ ด้านบทบาทสังคม (Social Characteristics) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ให้มีความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สถานการณ์และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมการด้านความพร้อมของการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นสู่การปรับกระบวนการทำงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและบนความเสี่ยงที่พอรับได้จากการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างและมีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และในขณะที่ นิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) มีความคิดเห็นเห็นว่า “ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวจูงใจครูและบุคลากรให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความคิดก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา” และ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) เสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาไว้ว่า “ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Benchmarking) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) กับองค์กรอื่น มองถึงโรงเรียนชั้นนำระดับประเทศ โดยมีแนวคิดที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้

เก่งไปทุกเรื่อง มีองค์ที่เก่งกว่าในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วย ประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้ทราบถึงศักยภาพหรือขีดความสามารถที่แท้จริงขององค์กรของตนเอง ทำให้สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน” และ “ผู้บริหารต้องคิดก้าวหน้า ให้ รอบคอบ สนับสนุนครูและนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ”

สมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรที่สำคัญที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นไปใน ทิศทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารและบุคลากรต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เนื่องจากความคิดเชิงสร้างสรรค์ในทุกมิติเป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่ หรือ ความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ ตลอดจนในมิติ ที่เป็นปัจเจกบุคคล (Individual creativity) คือ ลักษณะของบุคคลที่สามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ หลายมุมมอง อีกทั้งมีความคิดไหลเลื่อน ยืดหยุ่น และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และริเริ่ม สิ่งแปลกใหม่นั้น ในขณะที่วสันต์ กิวพัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ได้เสนอแนว ทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในมุมมองของผู้บริหาร ว่า “ผู้บริหารต้องลดการสั่งการเพื่อ กระตุ้นการแสดงความคิดของครู ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินรายการ (Moderator) และทำ หน้าที่สังเคราะห์สิ่งที่ครูแสดงความคิดเห็นและสรุปประเด็นนั้น ๆ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดอย่างเสรี (เป็นการค้นหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหา) ซึ่งปัญหานั้นเป็นต้นคิดของ นวัตกรรม ส่วนบุคลากรต้องใช้กระบวนการคิดอยู่เสมอ โดยผู้บริหารต้องมีวิธีการที่จะดึงศักยภาพ ของบุคลากรออกมา สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารต้องมีองค์ความรู้ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคลากร” และในขณะที่ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ได้นำเสนอ ตัวอย่างการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวน กุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โดยปลูกฝังให้ครูและนักเรียนยึดถือและปฏิบัติตามคติพจน์ของ โรงเรียนที่ว่า “เป็นผู้นำ รักเพื่อน นับถือพี่ เคารพครู กตัญญูพ่อแม่ ดูแลน้อง สนองคุณแผ่นดิน” ซึ่ง ความเป็นผู้นำสร้างสรรค์ตั้งแต่กระบวนการ ปลูกฝังนักเรียนให้รุ่นพี่ดูแลรุ่นน้อง ตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ทำร่วมกันในเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบ รุ่นพี่มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ดูแลรุ่นน้อง และ พัฒนาต่อยอด มานำเสนอผู้บริหาร และผู้บริหารสนับสนุนความคิดของนักเรียน กระบวนการ ความเป็นผู้นำและความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความต่อเนื่องกัน รวมถึงมีการสนับสนุนด้าน งบประมาณในการจัดทำห้องเรียน Hybrid Learning ทุกห้อง ไม่จำกัดผู้เรียนที่จะเข้าเรียน นักเรียน อยู่ที่ไหนก็สามารถเรียนวิชาที่อยากเรียนได้ มีอุปกรณ์พร้อมให้ครูพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การ

พัฒนาวิชาชีพของครูอีกด้วย และ นิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารต้องสร้างครูก่อนแล้วจึงมาพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารและครูต้องดูเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน โดยยึดมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่อธิบายถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา โดยให้บุคคลมีคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้ เพื่อสร้างงานและคุณภาพชีวิตที่ดี 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และ 3) พลเมืองที่เข้มแข็งเพื่อสันติสุข โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของ ค่านิยมร่วม ความเพียรอันบริสุทธิ์ วิถีประชาธิปไตย ความเท่าเทียมเสมอภาค รวมถึงคุณธรรม ลักษณะนิสัยและคุณธรรมพื้นฐานที่เป็นความดีงาม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

2. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จะต้องให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการที่ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงอะไร ต้องดูความพร้อมของครูและบุคลากรว่ามีความพร้อมมากหรือน้อยเพียงใด หา SWOT ของโรงเรียนทุกปี เพราะในแต่ละปีมีสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน จากนั้นนำมาปรับวิสัยทัศน์ใหม่ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้เห็นวิสัยทัศน์ โดยปรับให้สอดคล้องกับ “วิถีนวัตกรรม” เน้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ ออกแบบ และอยู่เป็นวิถีชีวิต นำไปสู่แผนกลยุทธ์ มีการสนับสนุนงบประมาณ ในขณะที่อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ต้องมีการออกแบบคิดพื้นฐานในการออกแบบวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการบริหารเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ จากการสร้างระบบการบริหารจัดการนวัตกรรมหลัก 4 ประการ คือ 1) การนำองค์กรเพื่อนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรม 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ 4) ระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน และ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) มีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมของครู โดยการจัดทำโครงการเพิ่มเติมเพื่อจัดตั้งงบประมาณสำหรับบุคลากรที่มีการตอบสนองนโยบายของหน่วยงาน โดยไม่จำกัดความคิดของครู จัดเตรียมงบประมาณสำหรับครูที่กล้าคิดนอกกรอบ และตอบสนองนโยบายของหน่วยงาน และในขณะที่สมรภัช ชูศิริ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่นำโรงเรียนก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า “ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายร่วมกับครูและบุคลากร

มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ อุทิศตน มอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร มีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอสำหรับทุกสถานการณ์ ทันทต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง”

3. เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา

เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษากับทุกภาคส่วน ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ตลอดจนระดมทั้งความคิดสติปัญญา แรงกาย แรงใจ ที่มีความเชื่อมโยงเข้าหากันนั้น โดยมีสถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน องค์กรศาสนา สถานประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอด ทำให้ชุมชนสามารถสร้างรายได้จากผลงานหรือนวัตกรรมของโรงเรียน โดย อภิลิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา 2) สมาชิกที่มีความสำคัญเท่าเทียมกันอย่างเป็นเอกภาพ 3) ผู้ประสานงานและบริหารจัดการที่ดี 4) กิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ และ 5) ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ของเครือข่าย” และ ลมบบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) เสนอแนวทางการบริหารเครือข่าย เพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม คือ “ผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสาร สื่อสารอย่างไรให้ครูปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร รวมถึงการสร้างเครือข่ายรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็น 1) สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนที่มีศักยภาพเหนือกว่าเรา ศึกษาดูงานของโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ระดับประเทศ ส่งครูไปศึกษาดูงาน ช่วยเหลืองาน 2) สร้างเครือข่ายระหว่างนักเรียน โดยการแลกเปลี่ยนนักเรียน ส่งนักเรียนไปเรียนกับโรงเรียนในเครือข่าย ให้นักเรียนไปสัมผัสวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน โดยมีเงื่อนไขว่านักเรียนกลับมาจะต้องเป็นคณะกรรมการนักเรียน เพื่อกลับมาดูแลรุ่นน้องต่อไป 3) เครือข่ายที่เราต้องหันหลังกลับไปดู เช่น โรงเรียนมัธยมขนาดย่อมกว่า โรงเรียนประถมที่อยู่โดยรอบ เพราะเราจะโตอยู่ในสังคมคนเดียวไม่ได้ ต้องช่วยเหลือชุมชน ทำ MOU ทำเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนา มีการจัดอบรมก็สามารถโรงเรียนในเครือข่ายเข้าร่วม โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการให้บริการกับโรงเรียนในเครือข่ายซึ่งถือเป็นการประชาสัมพันธ์โรงเรียนไปในตัวด้วย และ นิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารเครือข่ายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างพอเหมาะ จัดความพอดีให้เหมาะสม

4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความพร้อม ถ้ามีโอกาสจะต้องสนใจเรื่องการสร้างเครือข่ายและเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นเครื่องทุ่นแรงการทำงานได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารให้ควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการติดตั้งระบบเครือข่ายเพื่อให้ใช้งานได้เป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงานของบุคลากร สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ ให้เริ่มจากการสร้างคนให้คิดเป็น มีความคิดสร้างสรรค์ มองว่าสิ่งใดควรพัฒนา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ การคิดต่อยอดที่จะนำความรู้ที่มีขึ้นไปสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีอย่างไร รวมถึงการดูแลสุขภาพอนามัย ด้านทักษะชีวิตให้นักเรียนก่อน โดย อภิสัทธี รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ ได้แก่ 1) สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การสนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ และ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี โดยการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะทางภาษาของครูและบุคลากร พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนงบประมาณการสอบภาษาอังกฤษ TOEFL ของครู ซึ่งครูที่สอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะได้เข้าร่วมโครงการการสอนนักเรียนหลักสูตร MEP และโครงการพัฒนาทักษะทางภาษาต่าง ๆ ต่อไป

5. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา

วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งการปรับกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา อีกทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้งสิ่งใหม่ที่เป็นวิธีการทำงาน และผลงานเน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยวสันต์ กิวัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า “ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ

มั่นใจและเชื่อใจครูและบุคลากร ครูและบุคลากรจะค่อย ๆ คิดงานออกมาอย่างสร้างสรรค์และนำมาสื่อสารกับผู้บริหาร รวมถึงการจัดบรรยากาศการทำงานไม่ให้ตึงเครียด และไม่ให้เป็นวิชาการ มากจนเกินไป ตัวอย่างเช่น ในแต่ละสัปดาห์จะกำหนดให้ครูและนักเรียนแลกเปลี่ยนเล่าเรื่องจากเรื่อง ที่อ่านมา เมื่อครูและนักเรียนอ่านมาก ๆ จะเกิดคำถาม เมื่อมีคำถาม จะนำไปสู่วิธีแก้ปัญหา ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมของแต่ละบุคคล โดยการจัดเวลาให้ทำกิจกรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ เมื่อถึงเวลา ทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง” ในขณะที่ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) มีความคิดเห็นว่า “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งต้องเริ่มจากผู้บริหารและทีมงานที่เข้มแข็ง ทีมงานบริหารต้องรับทราบและยอมรับ กระบวนการและวิถีคิดของกันและกัน โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างเป็นวัฒนธรรม แนวปฏิบัติร่วมกัน โรงเรียนจึงมีบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรม เช่น การใช้เครื่องสแกนใบหน้า วัด อุณหภูมิ จับภาพการใส่หน้ากากอนามัย พร้อมทั้งเช็คเวลาการมาโรงเรียนของนักเรียน พร้อมส่ง ข้อมูลรายงานผู้ไปครองทาง SMS ทุกวัน” และ และ นิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยพิจารณาจาก วัฒนธรรมองค์กร เกิดจากค่านิยมร่วมขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร เกิดจากค่านิยมของบุคคล ดังนั้น ต้องทำการปรับค่านิยมของแต่ละบุคคลให้เป็นค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนราชประชาสามาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ คือ R.P.R. Model คือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 375 คน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลางและภาคตะวันออก แบ่งชั้นตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.95 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และคัดเลือกเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรที่ศึกษาได้เหมาะสมที่สุด ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบสำรวจ (EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 หมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax) แล้วตรวจสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบ KMO ในการตรวจสอบ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน และครู จำนวน 1 ท่าน รวม 5 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์บริหารองค์การนวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเชิงสำรวจของการเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีหาองค์ประกอบหลัก มีค่า KMO เท่ากับ 0.982 และ $p < 0.001$ อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสมรรถนะของบุคลากร 2) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์การนวัตกรรม 3) เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา 4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และ 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยมีร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) เท่ากับ 71.75 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย 23 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.518 – 0.748 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล 2) ผู้บริหารมีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 4) ผู้บริหารชอบการทำงานที่ท้าทายเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การนวัตกรรม 5) ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุการเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษา 6) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ 7) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร 8) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้

ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน 9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกล้าแสดงออกและริเริ่มสิ่งใหม่ 10) ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ 11) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม 12) ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 13) ผู้บริหารมีภารกิจด้านนวัตกรรมให้บุคลากรเลือกตามความสนใจของตนเอง 14) ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 15) ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและสามารถรับผิดชอบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา 16) ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการตัดสินใจ 17) ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการศึกษา 18) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสนอความคิด ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม 19) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา 20) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกและร่วมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน 21) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน 22) ผู้บริหารยกย่องชมเชยความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่นำมาสู่การสร้างสรรคการเป็นองค์กรนวัตกรรม และ 23) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.610 – 0.708 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 2) สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรคกิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม 4) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

องค์ประกอบที่ 3 เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.579 – 0.672 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวความคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน 2) สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การ

เรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ร่วมกันของบุคลากร 4) สถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และร่วมมือในการแก้ปัญหาของโรงเรียน 5) สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิก และ 6) สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา
ประกอบด้วยข้อ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.522 – 0.736 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) สถานศึกษามีรูปแบบและช่อง ทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย และ 4) สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา
ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.533 – 0.682 เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจาก ภายนอกมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาจัด บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 3) สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมให้ เป็นค่านิยมในการทำงาน

การศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษานั้น ผู้บริหารต้อง ทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์สถานการณ์และโน้มแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง เพื่อ เตรียมการด้านความพร้อมของการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นสู่การปรับกระบวนการ ทำงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น นำไปสู่ การพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนโดยมีกรอบแนวคิดพื้นฐานในการออกแบบวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการบริหารเชิง นวัตกรรมอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีเครือข่ายความร่วมมือ ร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน เพื่อให้การจัดการการศึกษาให้ เป็นไปอย่างราบรื่น ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร รวมถึงการสร้างกำลังคนให้มีศักยภาพการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ภายในโรงเรียนอย่างรอบด้าน การสนับสนุนงบประมาณในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายให้เข้ามาใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ จัดบรรยากาศการทำงานมุ่งพัฒนาผู้การเป็นสถาบันแห่งนวัตกรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มสิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้ มีความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา

สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์กร ประจันเขตต์ (2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ว่า สถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ การสร้างองค์การทางการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น องค์การจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นทางเสือกำหนดทิศทางขององค์การ เป็นผู้ที่ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และ แนวคิดของ Adams, R. & Bessant, J. (2006) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าองค์กรการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ และ อยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว จะขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับครูบุคลากรทางการศึกษา ต้องมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา

สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบ องค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ผลการวิจัยของ Aniruth Boonkua et al. (2019) ได้ทำการศึกษา องค์การนวัตกรรมของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.): การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ สามารถสรุป องค์ประกอบ ขององค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ผู้นำ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ขวัญชนก แสงทាំង (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้น ผลศึกษาขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากเอกสารโดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศ องค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การ สนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ กิจวัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารต้องทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และการทำงานร่วมกันผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นความคิดของครู ลดการสั่งการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของครู และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งนำไปสู่ การคิดค้นนวัตกรรมของครู” สอดคล้องกับแนวคิดของอภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “. ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สถานการณ์และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมการด้านความพร้อมของการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นสู่การปรับกระบวนการ

ทำงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและบนความเสี่ยงที่พอรับได้จากการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง” สอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารจะต้องมีความคิดก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา” สอดคล้องกับแนวคิดของ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ความเป็นผู้นำเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องเปิดโลกทัศน์ของตนเองสู่โลกภายนอก ผู้บริหารต้องคิดก้าวหน้า คิดให้รอบคอบ สนับสนุนครูและนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ โดยสนับสนุนให้ครูและนักเรียน มีคุณลักษณะ ดังนี้ เป็นผู้นำ รักเพื่อน นับถือพี่ เคารพครู กตัญญูพ่อแม่ ดูแลน้อง สนองคุณแผ่นดิน ” และสอดคล้องกับแนวคิดของสมรักษ์ ชูศิริ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เปิดกว้างทางความคิด นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน”

2. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และกรวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภัฏญา แซ่มซ้อย (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมรวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood (2009) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทาง

การศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร, บุคลากรเชิงรุก, มีเป้าหมายชัดเจน, มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ มีการพัฒนาบุคลากร

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวณ ภาวังกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยภายนอก 5) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) บรรยากาศสร้างสรรค์ 8) บุคคลสำคัญ 9) การสื่อสาร 10) การฝึกอบรมและการพัฒนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระเดช มณีเนท (2562) รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนนวัตกรรมสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างแบบยืดหยุ่น 3) ทีมนวัตกรรม 4) กลยุทธ์นวัตกรรม 5) นิสัยนวัตกรรม 6) วัฒนธรรมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 7) การสื่อสารแบบเปิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก แสงทำนง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาชั้น ผลศึกษา องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากเอกสารโดยใช้วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยมีความสอดคล้องกันในบาง องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การ สนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ กิจวัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “การจะเปลี่ยนแปลงอะไรต้องดูว่าบุคลากรมีความพร้อมมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งสำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะให้ครู่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยการตั้งคำถามนำว่าโรงเรียนต้องการอะไร และควรต้องการให้นักเรียนเป็นอย่างไร” สอดคล้องกับแนวคิดของอภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ต้องมีกรอบ

แนวคิดพื้นฐานในการออกแบบวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการบริหารเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ จากการสร้างระบบการบริหารจัดการนวัตกรรมหลัก 4 ประการ คือ การนำองค์กรเพื่อนวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรม บรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ ระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน” สอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “การจัดทำวิสัยทัศน์เกิดจากการมีส่วนร่วมกัน ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำเสมอไป ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างครูที่มีความสามารถให้ขึ้นมาเป็นผู้นำในการทำงานโดยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน” สอดคล้องกับแนวคิดของ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ มีการทำ SWOT ทุกปี เพราะในแต่ละปีมีสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน จากนั้นนำมาปรับวิสัยทัศน์ใหม่ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้เห็นวิสัยทัศน์ โดยปรับให้สอดคล้องกับ “วิถีนวัตกรรม” เน้นให้บุคลากรคิด สร้างสรรค์ ออกแบบ และอยู่เป็นวิถีชีวิต นำไปสู่แผนกลยุทธ์ มีการสนับสนุนงบประมาณ มีการเพิ่มเติมโครงการเพื่อจัดตั้งงบประมาณสำหรับบุคลากรที่มีการตอบสนองนโยบายของหน่วยงาน ไม่จำกัดความคิดของครู จัดเตรียมงบกลางสำหรับครูที่กล้าคิดนอกกรอบ” และสอดคล้องกับแนวคิดของสมรักษ์ ชูศิริ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียน ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง”

3. เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา

เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน สถานศึกษาจัดตั้งอำนาจความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากร สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิก สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ

สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภัตญา แซ่ม้อย (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัย ภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่ง

ในปัจจุบันที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายใน องค์การไม่ได้เกิดขึ้นจากภายใน แต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์การ ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Korhonen et al. (2014) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนักเรียน ทักษะ ความเป็นมืออาชีพของครู ภาวะผู้นำ และเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Esteves, 2018; Hildreth & Kimble, 2004 ได้อธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน และ การปรับตัวและพัฒนาความคิด สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวน ภาวังกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยภายนอก 5) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 6) องค์การแห่งการเรียนรู้ 7) บรรยากาศสร้างสรรค์ 8) บุคคลสำคัญ 9) การสื่อสาร 10) การฝึกอบรมและการพัฒนา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิร อ่อนอ้าย (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบสำคัญของ การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเพื่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรม องค์กรและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 6) การสร้างทีมงาน เฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบ องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์กร และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริศา ริมศิริ (2562)

ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) นิสัยนวัตกรรม 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรม 7) โครงสร้าง องค์การที่เหมาะสม 8) บรรยากาศนวัตกรรม และ 9) การบริหารและพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ กิจวัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “สิ่งที่โรงเรียนขาดไม่ได้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการผู้ปกครอง ต้องมีการประชุม เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกัน” สอดคล้องกับแนวคิดของอภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษากับทุกภาคส่วน ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ตลอดจนระดมทั้งความคิด สติปัญญา แรงกาย แรงใจ ที่มีความเชื่อมโยงเข้าหากันนั้น โดยมีสถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน องค์กรศาสนา สถานประกอบการ นอกจากนี้ ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา 2) สมาชิกที่มีความสำคัญเท่าเทียมกันอย่างเป็นทางการ 3) ผู้ประสานงานและบริหารจัดการที่ดี 4) กิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ และ 5) ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ของเครือข่าย” สอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา มั่นชำนาญ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ยึดหลักธรรมาภิบาลให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างพอเหมาะ จัดความพอดีให้เหมาะสม” สอดคล้องกับแนวคิดของ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “สร้างเครือข่ายรอบด้าน ไม่เฉพาะเรื่องเงิน สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนที่มีศักยภาพเหนือกว่าเรา และสร้างเครือข่ายกับเครือข่ายที่เราต้องหันหลังกลับไปดู เช่น โรงเรียนมัธยมขนาดย่อมกว่า โรงเรียนประถมที่อยู่รอบข้าง เพราะเราจะโตอยู่ในสังคมคนเดียวไม่ได้ ต้องช่วยเหลือชุมชน ทำ MOU ทำเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนา มีการจัดอบรมก็นำโรงเรียนรอบข้างมาเข้าร่วม โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการประชาสัมพันธ์โรงเรียน และให้บริการกับโรงเรียนในเครือข่าย” และสอดคล้องกับแนวคิดของสมรักษ์ ชูศิริ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในบริเวณที่ตั้งของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน เพื่อให้การจัดการการศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น”

4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจาก สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหาร สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย และ สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ Adair (1996) การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารความเป็นอิสระทางข้อมูล ข่าวสาร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เน้นความคาดหวังและนำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมในที่สุด และแนวคิดของสุริศา ริมศิริ (2562) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึงการระบบ และสร้างช่องทางการสื่อสารในองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการ สื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ทั้งความรู้ ข้อมูลข่าวสารรวมถึงสวัสดิการผลตอบแทนต่าง ๆ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวณ ภาวังกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยภายนอก 5) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) บรรยากาศสร้างสรรค์ 8) บุคคลสำคัญ 9) การสื่อสาร 10) การฝึกอบรมและการพัฒนา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิณ อ่อนอ้าย (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบสำคัญของ การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเพื่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรม องค์กรและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 6) การสร้างทีมงาน เฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่ง นวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การปรับปรุง โครงสร้างองค์กร 3) มุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริศา ริมศิริ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรม การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรม การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) นิสัยนวัตกรรม 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การสื่อสาร 6) ผลลัพธ์นวัตกรรม 7) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 8) บรรยากาศนวัตกรรม และ 9) การบริหาร และพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระเดช มณีนิพ (2562) รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนนวัตกรรมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างแบบยืดหยุ่น 3) ทีมนวัตกรรม 4) กลยุทธ์นวัตกรรม 5) นิสัยนวัตกรรม 6) วัฒนธรรมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 7) การสื่อสารแบบเปิด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ กิวัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “สำหรับโรงเรียนที่มีความพร้อม ถ้ามีโอกาสจะต้องสนใจเรื่องการสร้างเครือข่ายและเทคโนโลยีก่อน เนื่องจากเป็นเครื่องทุ่นแรงการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ ให้เริ่มจากการสร้างคนให้คิดเป็น มีความคิดสร้างสรรค์ มองว่าสิ่งใดควรพัฒนา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ การคิดต่อยอดว่าจะนำความรู้ที่มีขึ้นไปสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีอย่างไร” สอดคล้องกับแนวคิดของอภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “องค์ประกอบสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่อย่าง เป็นเอกภาพ ดังนี้ 1) สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การสนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ”

สอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา มั่นชำนานู (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “เมื่อองค์กรเติบโตขึ้นจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกการทำงานของบุคลากร ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการติดตั้งระบบเครือข่ายเพื่อให้ใช้งานได้เป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงานของบุคลากร สำหรับโรงเรียนที่ไม่มีความพร้อม ให้สนับสนุนนักเรียนก่อนเป็นอันดับแรก เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านทักษะชีวิต”

สอดคล้องกับแนวคิดของ ลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ภายในโรงเรียนอย่างรอบด้าน แต่ในบางเรื่องก็ยังคงต้องใช้รูปแบบเก่า เช่น วารสารโรงเรียน และมีการพัฒนาทักษะทางภาษาของบุคลากร พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนงบประมาณการสอบภาษาอังกฤษ TOEFL ของครู โดยให้ครูพัฒนาทักษะทางภาษาและเข้าร่วมโครงการการสอนนักเรียนหลักสูตร MEP” และสอดคล้องกับแนวคิดของสมรักษ์ ชูศิริ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่าย ให้เข้ามาใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ทำให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ลดภาระงานครูได้เป็นอย่างดี”

5. วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา

วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกมีผลต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมให้เป็นค่านิยมในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภัทญา แซ่มซ้อย (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ว่า วัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะท าหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการ สร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครู และบุคลากรทางการศึกษาและเป็นวัฒนธรรมขององค์การในที่สุด และ การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ างานที่

เชื่อมต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังส านักงาน หรือห้องพักครู (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากัน และพบปะกัน (Interactive) ถือเป็น เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและน าสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่โดยการพบปะพูดคุยหรือการสบสายตาในลักษณะสบตากัน (Eye Contact) จะท าให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Korhonen et al. (2014) ได้อธิบายถึงคุณ ลักษณะขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก คือ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนักเรียน ทักษะ ความเป็นมืออาชีพของครู ภาวะผู้นำ และเครือข่ายความร่วมมือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ องค์กร ประจันเขตต์ (2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ว่า หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากร ทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถ สร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อม ในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กร ได้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวน ภาวังกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็น องค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยภายนอก 5) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) บรรยากาศสร้างสรรค์ 8) บุคคลสำคัญ 9) การสื่อสาร 10) การฝึกอบรมและการพัฒนา และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิร อ่อนอ้าย (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชน สู่วิธีการแห่งนวัตกรรม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม มีความสอดคล้องกันในบาง องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบสำคัญของ การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรม องค์กรและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 6) การสร้างทีมงาน เฉพาะกิจ และ 7) เครือข่าย ความร่วมมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระเดช มณีเนพ (2562) รูปแบบการ พัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัด ส านักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนนวัตกรรมสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างแบบยืดหยุ่น 3) ทีมนวัตกรรม 4) กลยุทธ์นวัตกรรม 5) นิสัยนวัตกรรม 6) วัฒนธรรมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 7) การสื่อสารแบบเปิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aniruth Boonkua et al. (2019) ได้ทำการศึกษาองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.): การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ได้ ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก แสงท้าน (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ กิวัฒนา (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “การที่ผู้บริหารให้ความมั่นใจและเชื่อใจครูและบุคลากร ครูและบุคลากรจะค่อย ๆ คิดงานออกมาและนำมาสื่อสารกับผู้บริหาร จัดบรรยากาศการทำงานไม่ให้ตึงเครียด และไม่ให้เป็นวิชาการมากเกินไป” สอดคล้องกับแนวคิดของอภิสิทธิ์ รอดบำเรอ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและมุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งการปรับกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา อีกทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้งสิ่งใหม่ที่เป็นวิธีการทำงาน และผลงานเน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ”

สอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา มั่นชำนานฎ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์กร เกิดจากค่านิยมร่วมขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร เกิดจากค่านิยมของบุคคล ดังนั้น ต้องทำการปรับค่านิยมของแต่ละบุคคลให้เป็นค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (RPR Model) คือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ” สอดคล้องกับแนวคิดของลมบล บุญมานะ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์กรต้องเริ่มจากผู้บริหาร และมีทีมงานที่เข้มแข็ง ทีมงานบริหารต้องรับทราบและยอมรับกระบวนการและวิถีคิดของกันและกัน มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างเป็นวัฒนธรรม แนวปฏิบัติร่วมกัน โรงเรียนจึงมีบรรยากาศที่เป็นนวัตกรรม” และสอดคล้องกับแนวคิดของสมรภัช ชูศิริ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 เมษายน 2565) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคน ยอมรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ นำมาบูรณาการกับวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่มี ทำให้เกิดการมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข”

และจากการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์เนื้อหา มาอภิปรายผล ดังนี้

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษานั้น ผู้บริหารต้องทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารให้ครูร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยมีกรอบแนวคิดพื้นฐานในการออกแบบวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการบริหารเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีเครือข่ายความร่วมมือ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงการสร้างกำลังคนให้มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ภายในโรงเรียนอย่างรอบด้าน การสนับสนุนงบประมาณในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่าย ให้เข้ามาใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ จัดบรรยากาศการทำงานมุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันแห่งนวัตกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ที่อธิบายถึงแนวทางการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคล จะต้องพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ จึงมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และแนวคิดของ Peters and Waterman (1982) ที่เสนอแนวคิดว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดการบุคคลเข้าทำงาน การจัดการที่มีรูปแบบ

วิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร ระบบ ทักษะ/ความเชี่ยวชาญและ ค่านิยมร่วมระหว่างคนในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Plunkett and Warren R. (1994) ที่ว่าการพัฒนาองค์กรมีลักษณะสำคัญคือ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายและกระบวนการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะปานกลางหรือระยะยาว การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เปลี่ยนบทบาทจากผู้นำเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการการศึกษาไปพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบเชิงสำรวจของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบ และองค์กรประกอบที่มีค่าองค์กรประกอบสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีความสามารถในการบริหารจัดการ การจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร 2) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของ

การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา 3) เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา 4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และ 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการศึกษาไปประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยใช้องค์ประกอบที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเข้าร่วมและประเมินโครงการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่แสดงการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาทุกภาคส่วน

2. ควรนำผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปทำวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน โดยสามารถแบ่งการศึกษาออกตามประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องในแต่ละบริบท

บรรณานุกรม

- Adair, J. E. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of The Competition*. London: Pan Books.
- Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21-47.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder: CO: Westview.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367 - 403.
- Aniruth Boonkua. (2019). A confirm factor analysis of innovative organization in basic education institutions: A case study in Thailand. *Revista ESPACIOS*, 40(44), 14.
- Bam Aquino. (2008). How to Become an Innovative Entrepreneur. Retrieved from <http://negosyo360.blogspot.com>
- Beare, H. e. a. (1985). *Creating an Excellent School*. New York: Routledge, Training&Development
- Becker, S. W. (1964). The Innovative Organization. Retrieved from <http://www.chicagobooth.edu/research/selectedpapers.aspx>
- Blumberg Arthur, & Greenfield William. (1986). *The Effective Principle : Perspectives on School Leadership* (2nd ed.). Boston: Ally and Bacon.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley&Sons.
- Burke, W., & Schmidt, W. H. (1971). Management and Organizational Development. *Personnel Administration*, 34(45).
- Buytendijk, F. (2006). The five keys to building a high performance organization. *Business Performance Management Magazine*, 4(1), 24-47.
- Caldwell D.F., & C.A.O'Reilly. (2003). The Determinants of Team-Based Innovation in Organizations: The Role of Social Influence. *Small Group Research*, 34(4), 497 - 517.

- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21, 339 - 349.
- Cheng, Y. C. T., W.M. (1997). Multi-Models of Quality in Education. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 22-31.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale: NJ: Lawrence Erlbaum.
- Conway, M. A. (1997). *Past and present: Recovered memories and false memories*. In M. A. Conway (Ed.): Oxford University Press.
- Cook, R. (2002). Lessons Learned from Innovative Organization. *Innovative Leader*. Retrieved from http://www.winstonbrill.com/bril001/html/article_index/articles/551-600/article556_body.html.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Crossan, M., & Marina Apaydin. (2010, September). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management studies*, 47(6), 1154 - 1191.
- Cuningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2000). *Educational Administration: A Problem - Based Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Daft, R. L. (2004). *Organization Theory and Design* (8th ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.
- Daniel L. Duke. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random House.
- Drucker, P. F. (1985). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, 68(4), 67-72.
- DTI. (2004). *Succeeding through Innovation, Creating Competitive Advantage Through Innovation: A Guide for Small and Medium Sized Businesses*. London: Department of Trade and Industry.

- Esteves, D. (2018). *Colaborar para innovar: Contribuciones desde un caso portugués para rediseñar la noción de innovación educativa*. *Revista Educación*. Política y Sociedad: enero-junio.
- Freeman C. & Soete L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation* (3rd ed.). London: Continuum.
- Furnham A. (1993). Mary Kay's Lesson in Leadership *Fortune*, 20, 68 - 77.
- Gary A. Davis & Margaret A. Thomas. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Bostan: Allyn and Bacon.
- Gibbons, A. (1997). *Innovation and the Developing System of Knowledge Production*: University of Sussex.
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations* (4th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work* (5th Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hanson, E. M. (2003). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.
- Hofstede G., & Hofstede G.J. (2005). *Culture and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw Hill.
- Holder Bob J. & Matter Gary. (2008). The Innovative Organization. Retrieved from <http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html>.
- Imaginationcomau. (2016). 8 reasons why innovation is important to businesses today. *Imagine Nation*. Retrieved from <https://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>

- Jucius M. J. (1971). *Personnel management* (6th ed.). Homewood: Richard D. Irwin.
- Korhonen, T., Lavonen, J., Kukkonen, M., Sormunen, K., & Juuti, K. (2014). The Innovative School as an Environment for the Design of Educational Innovations *Finnish Innovations and Technologies in Schools* (9 pp. 99-113).
- Krejcie, R., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607 - 610.
- Kuczmariski, T. D. (2003). What is Innovation? And Why aren't Companies Doing More of It? *Journal of Consumer Marketing, 20*(6), 536-541.
- Laundy, P. (2006). An Innovation Discipline Model. Retrieved from <http://www.bpminstitute.org/articles/article/article/aninnovation-discipline-model.html>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2009). A Review of Empirical Evidence About School Size Effects: A Policy Perspective. *Review of Educational Research, 79*(1), 464-490.
- Litwin G. H., & Stringer R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University Press.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* In. Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>
- Mathisen G., & Einarsen, S. (2004). A Review of Instruments Assessing Creative and Innovative Environment within Organizations. *Creativity Research Journal*(119 - 140).
- McGill, M. E. (1977). *Organization Development for Operating Managers*. New York: AMACOM.
- McKeown, M. (2008). *The Truth About Innovation*. London: Prentice Hall.
- Morton, J. A. (1971). *Organization for Innovation: A Systems Approach to Technical Management*. New York: McGraw-Hill.
- National Innovation Agency. (2005). *Innovation Thailand*. Bangkok National Innovation Agency: Ministry of Science and Technology.
- Nord W. R.; & Tucker S. (1987). *Implementing Routine and Radical Innovation*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Owlia M.S. & Aspiwal E.M. (1996). A framework for the dimension of quality in Higher Education. *Quality Assurance in Education*, 4(2), 12-20.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *The Art of Japanese Management: Applications for America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Plunkett, & Warren R. (1994). *Management* (5th). Belmont, Ca.: Wadsworth Publishing Co.
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. . *Harvard Business Review*, 68(2), 73-79.
- Quinn, J. B. (1991). Managing Innovation: Controlled Chaos. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1504499
- Riveras-León, J. C., & Tomàs-Folch, M. (2020). The organizational culture of innovative schools: The role of the Principal. *Journal of Educational Sciences*, 42(2), 21-37.
- Robbins S.P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins S.P., & Coulter, M. (2008). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (แปลจากเรื่อง *Management* โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน) (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- Robert, M. (1995). *Product Innovation Strategy Pure and Simple : How Winning Companies Outpace Their Competitors*. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations* (4th ed.). New York: The Free Press.
- Roland S. Barth. (1991). *Improving School from Within : Teachers, Parents and Principals Can Make the Difference*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Schermerhorn, J., R.,. (2005). *Management* (8th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Schilling, M. A. (2008). *Strategic management of technological innovation* (2nd ed.). NY: McGraw Hill Education.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profit, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. Harvard University Press: Cambridge, MA.
- Sen, A., & Erol Eren. (2012). Innovative Leadership for the twenty-first Century. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 41, 1 - 14.

- Senge & Suzuki. (1994). *Strategic Management in Public Services Organizations: Concepts, Schools and Contemporary issues*. New York: Apex.
- Sherwood, D. (2001). *Smart Things To Know About Innovation & Creativity*. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Smits, R. (2002). Innovation studies in the 21 th century: Questions from a user's Perspective. *Technological Forecasting & Social Change*, 69(2), 861-883.
- Steers R.M. (1977). *Motivation and Work Behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steers R.M. & Porter L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Thomas, H. (1987). *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the sociology and History of Technology*. Cambridge: M.I.T.Press.
- Tidd, J. B., John and Pavitt, Keitk. (2001). *Managing InnovationIntegrating Technological Market and Organization Change*. Chichester: John Willey & Sons.
- Trott, P. (2008). *Innovation Management and New Product Development* (4th ed.). London: Prentice Hall.
- Upasana Kanchan, & Abhishek Gupta. (2009). How to be an innovative organization developing a culture of innovation in organizations. *International Conference on Computer Technology and Development*. Retrieved from <http://ieeexplore.ieee.org/document/5360197>
- Von Stamm, B. (2008). *Managing Innovation, Design and Creativity*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Wannapa Wichitchanya. (2012). THE COMPONENTS OF THE INNOVATIVE ORGANIZATION: EVIDENCE FROM THAILAND. *REVIEW OF BUSINESS & FINANCE CASE STUDIES*, 3(1), 13-21.
- Wei & Wang. (2008). Research & Debate. *Naval War College Review*, 61(3). Retrieved from <https://digital-commons.usnwc.edu/nwc-review/vol61/iss3/8>
- Weiss, S. D., & Legrand, P. C. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.
- Wheatly, B. (1993). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world* (2nd ed.). San Francisco: Berlet-Koehler.

- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293 - 321.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทิงกราฟฟิค จำกัด.
- กัญจนินันท์ กำเนิดเพชร. (2555, กุมภาพันธ์). องค์การนวัตกรรม องค์การแห่งความเป็นเลิศ. *วารสารวิชาการปริทัศน์*, 20(2).
- กานต์ ตระกลสุน. (2553). นวัตกรรมนำสู่ HVA เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของเครือข่ายซีเมนต์ไทย. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมเพื่ออุตสาหกรรมไทย*, 1(1), 3-9.
- การุณ สกุลประดิษฐ์. (2559). เถลถายร่างวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559-2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม : แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศล ทองวัน. (2558, ตุลาคม-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. *บริหารธุรกิจ*, 33(128), 34-48.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญชนก แสงท้านง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 5(7), 153-168.
- คมกฤษ พรหมฉิม. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- จอมทัพ ขวัญราช. (2548). การตรวจสอบความตรงและน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชวณ ภาวังกูล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์รวนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี (รายงานการวิจัย). ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 9 - 16.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2551). การจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธ สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลริสเวล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรวัดณ์ ชูติวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 34(130), 47-58.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2554). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดีเคปรีนติ้งเว็ลด์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสำนักงาน : *Office Management*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท เซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.

- บุญเกื้อ คอระหาเวช. (2543). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ SR printing.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญอนันต์ ทรัพย์. (2555). แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐไปเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ในทศวรรษหน้าในปี พ.ศ. 2570 (ค.ศ. 2027) ของประเทศไทย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปริญญา พิมพ์กลัด. (2557). ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงิน ผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปานชนก ด้วงอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- พยัต ภูมิจรงค์. (2557). การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลุ เดชะรินทร์. (2547). ยอดผู้นำยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.
- พลุ เดชะรินทร์. (2552, 13 มกราคม). ผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur). กรุงเทพฯ: ธุรกิจ.
- พัฒนฐิญา รักษาพล. (2554). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- แพรวา พานทอง. (2554). คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- มณีบุษ ทรวงสุรัตน์กุล. (2558). อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- มนสิข สิริสมบุญ. (2552). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 5). พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มรกต จันทร์ระพ้อ. (2562, มกราคม - มิถุนายน). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. วารสารนักบริหาร, 39(1), 52-66.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมฐิณี น้อยสุด. (2556). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14458/DPU.the.2013.39https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14458/DPU.the.2013.39
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนวดี โมรากุล. (2560, พฤษภาคม – สิงหาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal*, 10(2), 2341-2355.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). “การประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา” ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 14 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วชิณ อ่อนอ้าย. (2558, เมษายน - มิถุนายน). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(2), 74-84.
- วรพจน์ รัฐสีมา. (2540). โครงสร้างองค์การและการบริหาร: ศึกษากรณีโครงสร้างทางการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วัลย์ลิกา สวัสดิ์ดินฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิบูลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์การศึกษา คุษฎ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระเดช มณีนพ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนนวัตกรรมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎ์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูน. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). "องค์กรแห่งนวัตกรรม" ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่ *Innovative Organization: An Alternative for Modern Entrepreneur*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สฎายู ธีระวณิชตระกูล. (2549). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา คุษฎ์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553, ตุลาคม-ธันวาคม). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญ ต่อการเป็นผู้ประกอบการ. วารสารบริหารธุรกิจ, 33(128), 49-65.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. (2541). การประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ, 21(6), 16.

สมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2562). มาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล. In. สืบค้น
จาก

<http://www.pmat.or.th/main/index.php>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2563. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษาพ.ศ.2563 – 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2554). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติปี 2555-2556. กรุงเทพฯ:
สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555, พฤษภาคม – สิงหาคม). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.

สุริศา ริมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.

องค์อร ประจันเขตต์. (2557, มกราคม-เมษายน). องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาทางเลือกใหม่ของ
การบริหารการศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 45-51.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2560). องค์การนวัตกรรม: มโนทัศน์ และตัวแบบเชิงทฤษฎี. วารสารพัฒ
นบริหารศาสตร์, 57(3), 158-187.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.แจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัมย์	ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริวิรักษ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.วัชรินทร์ โตขาว	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
นายประภาส กรุดพันธ์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดทองธรรม



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

แบบสอบถามเรื่อง การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรหรือไม่ ดังนี้

+1	แทน	ข้อคำถามสอดคล้อง
0	แทน	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง
-1	แทน	ข้อคำถามไม่สอดคล้อง

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา									
วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และ เป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของ สถานศึกษาในการกำหนด เป้าหมาย แนวทางการ พัฒนาสถานศึกษาให้มี ศักยภาพ ซึ่งการกำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และ เป้าหมายของสถานศึกษา มาจากปัญญา ความคิด ความเป็นไปได้และ สอดคล้องกับเป้าหมายและ ภาระหน้าที่ขององค์กร	1	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็น องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	2	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้าน นวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุก ฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และ การวางแผนการดำเนินงานใน ภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการ เป็นองค์กรนวัตกรรมทาง การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร สร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการ ตามแผนการเป็นองค์กร นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา									
โครงสร้างองค์กรของ สถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานของสถานศึกษา ในการออกแบบโครงสร้าง องค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนด บทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรใน สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการประสานงาน ภายในสถานศึกษาที่ เหมาะสม	6	สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพต่อ การดำเนินงานตามภารกิจองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครู สามารถตัดสินใจในการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	สถานศึกษามีการจัดตั้ง คณะกรรมการดำเนินการด้าน นวัตกรรมองค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	สถานศึกษาออกแบบ ปรับ โครงสร้าง และจัดสายงานให้ เหมาะสมกับความรู้และความ ถนัดของบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	10	สถานศึกษามีการออกแบบ การ ติดต่อสื่อสารทั้งแนวดิ่งและ แนวราบ เพื่อให้การประสานงาน ระหว่างหน่วยงานดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม									
วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็นและแนวคิดการพัฒนา นวัตกรรม	11	สถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมให้เป็นค่านิยมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสนอความคิด ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15	ผู้บริหารยกย่องชมเชยความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่นำมาสู่การสร้างสรรค์การเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก และร่วมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17	สถานศึกษาปรับตัวได้เป็นอย่างดีจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
	18	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความอบอุ่น มีความสุข และช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน อยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	19	สมาชิกในสถานศึกษาสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ด้วยข้อเท็จจริง อย่างมีเหตุผล และตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	20	การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม จากภายนอกมีผลกระทบต่อ บรรยากาศการทำงานร่วมกันของ สถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	21	ผู้บริหารและบุคลากรสามารถ ปรับตัวจากผลกระทบของ สภาพแวดล้อมภายนอกให้การ ทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา									
การพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานของสถานศึกษาใน การช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมถึงความคิด สร้างสรรค์ ของบุคลากรทาง การศึกษา มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาอย่าง สร้างสรรค์ โดยพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาให้มีจุดมุ่งหมาย ความสนใจเดียวกัน เข้าใจ และ ทำงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้การศึกษาและ ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตาม วิสัยทัศน์ มีโอกาสก้าวหน้าใน วิชาชีพ	22	สถานศึกษากำหนดแผนพัฒนา บุคลากรตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ ฝึกอบรม พัฒนาความสามารถ ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมี ทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หา ความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิด อย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทาง เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้า คิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อ โอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	27	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญและสามารถ รับผิดชอบต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	28	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนโครงการพัฒนา บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมให้กับ บุคลากรอย่างทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร หมายถึง การ ดำเนินงานของสถานศึกษาใน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใน การสร้างช่องทางการสื่อสารที่ เหมาะสม โดยผนวกเทคโนโลยี สองสาขาหลัก คือเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการ สื่อสารโทรคมนาคมเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการ สร้างสรรค์จัดหาจัดเก็บค้นคืน จัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ ข้อมูล ในรูปดิจิทัล ซึ่งสามารถ เชื่อมต่อสารสนเทศ ถึงกันได้ อย่างรวดเร็ว ในรูปแบบของ ภาพเสียงตัวอักษร หรือ ภาพเคลื่อนไหว มีความถูกต้อง ความแม่นยำ และรวดเร็วทัน ต่อการนำมาใช้ประโยชน์	29	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่ว ทั้งองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	30	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้ เทคโนโลยีในการสื่อสาร และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	31	สถานศึกษามีรูปแบบและช่อง ทางการสื่อสารด้วยสื่อที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	32	สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและ สภาพการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	33	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลข่าวสารซึ่งกัน และกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	34	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการ บริหารเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของบุคลากร									
ความคิดสร้างสรรค์และนิสัย นวัตกรรมของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของ บุคลากรที่ผลักดันให้ตนเกิด ความกระตือรือร้นพร้อมที่จะ ศึกษาเรียนรู้ มีค่านิยมในการ ทำงานในลักษณะที่กล้าคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มี แรงจูงใจในการสร้าง นวัตกรรม	35	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกล้า แสดงออกและริเริ่มสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	36	ผู้บริหารมีภารกิจด้านนวัตกรรม ให้บุคลากรเลือกตามความสนใจ ของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	37	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	38	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	39	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร โรงเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม									
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ ทำงานของตนเองและบุคคล ในหน่วยงานด้วยวิธีการใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มี คุณภาพต่อสถานศึกษา	40	ผู้บริหารประพฤติตนตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	41	ผู้บริหารมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์และนำการ เปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	42	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	43	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	44	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	45	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	46	ผู้บริหารชอบการทำงานที่ท้าทายเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	47	ผู้บริหารมีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 8 เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย									
เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคลองค์กร รวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน การจะเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีต้องมีความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกัน	48	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	49	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	50	สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิก	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	51	สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	52	สถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและร่วมมือในการแก้ปัญหาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	53	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	54	สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	55	ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางและภาคตะวันออก
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 ด้าน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล โดยภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือสถานศึกษาในสังกัดของท่านแต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวณัฐรภัทร์ สกกุลพัฒนรัตนา

นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมคำตอบลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. โรงเรียน.....

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....

3. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครู

4. เพศ

ชาย

หญิง

5. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

49 ปี ขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล

คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการดำเนินการการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา						
1	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ของสถานศึกษา					
2	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน					
4	สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา					
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการตามแผนการเป็นองค์กรนวัตกรรม					
องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา						
6	สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานตามภารกิจองค์กร					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารมอบอำนาจให้ครูสามารถตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม					
8	สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการด้านนวัตกรรมองค์กรอย่างชัดเจน					
9	สถานศึกษาออกแบบ ปรับโครงสร้าง และจัดสายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความถนัดของบุคลากร					
10	สถานศึกษามีการออกแบบ การติดต่อสื่อสารทั้งแนวดิ่งและแนวราบ เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรม						
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					
12	สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม					
13	สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมให้เป็นค่านิยมในการทำงาน					
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม					
15	ผู้บริหารยกย่องชมเชยความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่นำมาสู่การสร้างสรรคการเป็นองค์กรนวัตกรรม					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกและร่วมสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน					
17	สถานศึกษาปรับตัวได้เป็นอย่างดีจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
18	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความอบอุ่น มีความสุข และช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่เสมอ					
19	สมาชิกในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ด้วยข้อเท็จจริง อย่างมีเหตุผลและตรงไปตรงมา					
20	การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปรับตัวจากผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น					
องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา						
22	สถานศึกษากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด					
23	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถของครู					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงต่อโอกาสใหม่ ๆ ทางการพัฒนาสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และสามารถรับผิดชอบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
28	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรเชิงนวัตกรรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม					
องค์ประกอบที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
29	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร					
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
31	สถานศึกษามีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารด้วยสื่อที่หลากหลาย					
32	สถานศึกษามุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อรับทราบข้อมูลทุกด้านและสภาพการปฏิบัติงาน					
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
34	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการตัดสินใจ					
องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการของบุคลากร						
35	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกล้าแสดงออกและริเริ่มสิ่งใหม่					
36	ผู้บริหารมีภารกิจด้านนวัตกรรมให้บุคลากรเลือกตามความสนใจของตนเอง					
37	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
38	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
39	ผู้บริหารมีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ					
องค์ประกอบที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม						
40	ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
41	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร					
42	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ					
43	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
44	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา					
45	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล					
46	ผู้บริหารชอบการทำงานที่ท้าทายเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม					
47	ผู้บริหารมีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา					
องค์ประกอบที่ 8 เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย						
48	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
49	สถานศึกษามีการจัดตั้งทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ					
50	สถานศึกษามีการแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่สมาชิก					

ข้อที่	รายการ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
51	สถานศึกษามีการปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน					
52	สถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและร่วมมือในการแก้ปัญหาของโรงเรียน					
53	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากร					
54	สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร					
55	ผู้บริหารส่งเสริมให้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการศึกษา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อทรงคุณวุฒิในการสัมมนาเชิงลึก

นายวสันต์ กิวัฒนา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖
ดร.อภิสิทธิ์ รอดบัวเรือ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
ดร.นิตยา มั่นชำนาญ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชาสถาสราย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์
ว่าที่ร้อยตรีลมบล บุญมานะ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ
นายสมรักษ์ ชูศิริ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชประชาสถาสราย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์



ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก
การวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย : นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรัตนา นิลิตหลักสูตกรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวีศม์ ภูติอริยวัฒน์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ _____

ตำแหน่ง _____

โรงเรียน _____

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา _____

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ _____

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา _____ น. จบการสัมภาษณ์เวลา _____ น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของท่านดังต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา _____

2. ประสบการณ์การทำงานด้านการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา _____

3. ประสบการณ์การทำงาน _____ ปี

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา**1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากร****1.1 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นภาวะผู้นำแบบใด**

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีพฤติกรรมอย่างไร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา**2.1 ในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาท่านมีการออกแบบวิสัยทัศน์
และกำหนดเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างไร**

2.2 ท่านคิดว่าในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีกลยุทธ์ใดเป็นการเฉพาะหรือเป็นพิเศษหรือไม่

3. เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา

3.1 ท่านมีแนวทางการบริหารเครือข่ายอย่างไรในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2 ท่านคิดว่าในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีการสร้างเครือข่ายใดเป็นพิเศษหรือไม่ อย่างไร

2.2 ท่านคิดว่าในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีกิจกรรมใดเป็นการเฉพาะหรือเป็นพิเศษหรือไม่

3. เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา

3.1 ท่านมีแนวทางการบริหารเครือข่ายอย่างไรในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2 ท่านคิดว่าในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ควรมีการสร้างเครือข่ายใดเป็นพิเศษหรือไม่ อย่างไร



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/217

วันที่ 26 มกราคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัมย์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 085 996 1656

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร.เอกปัญญาสกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/216



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.วัชรินทร์ โตขาว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/216



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทรงธรรม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายประภาส กรุดพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656



ที่ อว 8718/599

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม 2) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล 3) โรงเรียนวัดราชโอรส 4) โรงเรียนศึกษานารี 5) โรงเรียนสตรีวิทยา 6) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และ 7) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรัตนา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ 3) โรงเรียนบางกะปิ 4) โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน 5) โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต 6) โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ 7) โรงเรียนสตรีวิทยา 2 8) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า 9) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และ 10) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี 2) โรงเรียนสตรีนนทบุรี และ 3) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม และ 2) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัทร์ สกลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ และ2) โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรัตดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนสตรีอ่างทอง 2) โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม และ 3) โรงเรียนสิงห์บุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656



ที่ อว 8718/599

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรัตดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนชัยบาดาลวิทยา 2) โรงเรียนพระนารายณ์ และ 3) โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

เนื่องด้วย นางสาวณัฐปภัสร สกุลพัฒนรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครู จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียนชัยนาทพิทยาคม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูตอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม และ 2) โรงเรียนแก่งคอย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนปราจิณราษฎรอำรุง และ 2) โรงเรียนนครนายกวิทยาคม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว

เนื่องด้วย นางสาวณัฐปภัสร สกกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนสระแก้ว และ 2) โรงเรียนอรัญประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครู จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656



ที่ อว 8718/599

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกกุลพัฒนรรดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ 2) โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง และ 3) โรงเรียนวิสุทธรังสี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนรรดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนกรรมสถานศึกษา 2) โรงเรียนสงวนหญิง และ 3) โรงเรียนอู่ทอง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกกุลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2) โรงเรียนราชินีบูรณะ 3) โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา และ 4) โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” และ2) โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656



ที่ อว 8718/599

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรัณย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครู จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัทร์ สุกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนบางสะพานวิทยา 2) โรงเรียนประจวบวิทยาลัย และ 3) โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูตอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ 2) โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ 3) โรงเรียนวัดทรงธรรม 4) โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ และ 5) โรงเรียนสมุทรปราการ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัทร์ สุกุลพัฒนรดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนชลกันยานุกูล 2) โรงเรียนบางละมุง และ 3) โรงเรียนระยองวิทยาคม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนศรียานุสรณ์ 2) โรงเรียนเบญจมาชชุติศ จังหวัดจันทบุรี 3) โรงเรียนตราษตระการคุณ และ 4) โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/599



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกกุลพัฒนรัตตา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กับ 1) ผู้บริหารโรงเรียนละ จำนวน 2 ท่าน และ 2) ครูโรงเรียนละ จำนวน 10 ท่าน สังกัดโรงเรียน คือ 1) โรงเรียนศรียานุสรณ์ 2) โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี 3) โรงเรียนตราษตระการคุณ และ 4) โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมีนาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/965



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐปภัสร สฤลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา” กับ ท่าน และนายสมรักษ์ ชูศิริ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา อนุตพงษ์ธรรม)

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/965



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกุลพัฒนร์ดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา” กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา อนุพงศ์ธรรม)

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ที่ อว 8718/965



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๕ เชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวณัฐปภัสร์ สกกุลพัฒน์รดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา” กับ นายสันต์ กิวัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา อนุพงศ์ธรรม)

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656



ที่ อว 8718/965

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภัสร์ สกกุลพัฒนรรดา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา” กับ นายวสันต์ กิวัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา อนุพงษ์ธรรม)

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 996 1656

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐปภัทร์ สกุลพัฒนร์ดา
วัน เดือน ปี เกิด	16 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	สมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2555 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ พ.ศ.2560 การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2564 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	97/14 ม.7 ถ.สุขุมวิท ต.บางเมือง อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ