



Journal of Education Graduate Studies Research, KKU.

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ>

## ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น

### A Proposed Policy for developing The Innovation Organization of The Vocational Education in Khon Kaen Province

นริศรา ทองยศ<sup>1</sup>Narissara Thongyost<sup>1</sup><sup>1</sup>ครู วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสูง จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>Teacher in Nongsonghong College of Technology and Management, KhonKaen Province

Received: May 19, 2018 Accepted: June 25, 2019 Online Published: September 18, 2019

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ใช้การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยกรณีการศึกษาพหุกรณี (Multi-Case study Research) โดยศึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น และวิทยาลัยการอาชีวศึกษาบ้านไผ่ ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น โดยการศึกษาเอกสารศึกษาพหุกรณี สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบวิเคราะห์เอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยด้วยวิธี การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อนำมาสรุปผลการวิจัย ทำให้ได้ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น และระยะที่ 2 ตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านองค์กรนวัตกรรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แนวปฏิบัติ ของกรอบการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านบุคคลแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม และด้านโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** ข้อเสนอเชิงนโยบาย องค์กรนวัตกรรม อาชีวศึกษา

<sup>1</sup>Correspondent author: narissara.thong@kkumail.com

## Abstract

This policy research aim to purpose policy recommendations to developing The Innovation Organization of The vocational education in KhonKaen Province. This research used policy research methodology; Research methodology Multi-Case study Research Khonkaen Industrial and Community Education College and Banphai Industrial and Community Education College, conducted by 2 phases; phase 1 study to make policy recommendations for developing The Innovation Organization of The vocational education, multi-case studies, and in-dept interviewing 3 experts to making the draft of policy recommendations. The data acquired will be checked for validity and reliability by triangulation technique. Phase 2 investigate policy recommendations by 5 experts were to assess the propriety, the analyzed data were collected by using a 5-rating scale questionnaire. Feasibility and utility of policy recommendations.

The results found that : The policy recommendations to developing the innovation organization of the vocational education in KhonKaen Province in their vision, mission, goals, objectives, strategies, and practices of the Innovation Organization of the vocational education, personnel of innovation, innovative leadership, Innovative culture and flexible organizational structure are propriety, feasibility and utility of policy recommendations located at the high level.

**Keywords:** Policy Research, Innovation Organization, Vocational Education

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการดำรงชีวิต ทั้งนี้มาจากสิ่งที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งหมายถึงช่วงยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์การต้องทำการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้พร้อมในการปรับตัวใหม่ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้องค์การมีความพร้อมในการแข่งขัน การปรับเปลี่ยนจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์การ อีกทั้งยังส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ โดยเครื่องมือที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์การคือ การใช้นวัตกรรมเพื่อให้องค์การมีความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพทางการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์การที่ปรับตัวให้กลายเป็นองค์การนวัตกรรมจะส่งผลให้มีการพัฒนาองค์การในทุกๆ ด้าน มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และพัฒนาระบบภายในองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งบุคลากรของประเทศนั้นจะมีความสามารถในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมให้กับประเทศได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับผู้ผลิตและต้นแบบนั้นคือ สถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งของการเกิดองค์ความรู้และนวัตกรรม (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553)

ในการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญอย่างต่อเนื่อง และให้ทัดเทียมกับความก้าวหน้าของสากล จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างจริงจัง นโยบายเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับผู้บริหารทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์การและนำมาเป็นกรอบชี้นำการปฏิบัติ (cause of Action) นโยบายอาจเป็นแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับกว้างและในระดับองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ทวีป ศิริวิทย์, 2544) นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กัน เพราะนโยบายเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางทางการบริหารงานและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาพิจารณาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้นนโยบายจึงมี

ความสำคัญต่อการบริหารในลักษณะดังนี้คือ 1) นโยบายช่วยให้ผู้บริหารทางการศึกษา ทราบว่าใครจะทำอะไร เมื่อไหร่ อย่างไร (Who Get What, When and How) 2) นโยบายช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กร เข้าใจภารกิจของหน่วยงานที่ตนศึกษา รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยภาระงานหน้าที่ไม่ซ้ำซ้อนหน่วยงานอื่นในองค์กรเดียวกัน 3) นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การบริหารงานโดยมีเป้าหมายทำให้ประหยัดเงิน เวลา บุคลากร รวมทั้งความสามารถหรือศักยภาพ (Potential) ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารทางการศึกษา ให้เป็นไปโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผลและมีความยุติธรรม อันนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) นโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร เพราะนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษาให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้น (Think For) แทนการคิดปฏิบัติตาม (Think By) สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ตรงตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา ตลอดจนมีความเป็นธรรมที่สามารถนำลงสู่การปฏิบัติได้

องค์การนวัตกรรมเป็นแนวคิดในการบริหารองค์กรแนวใหม่ โดยใช้องค์ความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างสิ่งใหม่ สิ่งประดิษฐ์ วรรณกรรม รวมถึงงานวิจัย และการพัฒนาการเรียนการสอนใหม่ๆ มาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและพฤติกรรมองค์กรให้มีการยืดหยุ่นสูง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การรวมองค์ประกอบทุกสิ่งภายในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างสรรคบรรยากาศภายในและภายนอกอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ หรือด้านกระบวนการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้บริโภคและผู้ให้บริการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างคู่แข่ง โดยการส่งเสริมปัจจัยหลักที่องค์กรเล็งเห็นถึงการมีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาองค์การมาสนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552; สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549) การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมจะไม่มีความสำเร็จได้ หากองค์กรมีความพร้อมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง เพราะในการเป็นองค์กรนวัตกรรมต้องมีปัจจัยหลายๆ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมว่า มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด ปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรม ในด้านทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การศึกษาและการอบรม ลูกค้ำ และคู่แข่งชั้น ส่วนงานวิจัยของ จารูวรรณ นุตะศรีนทร์ (2550) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ดีที่จะช่วยสนับสนุน องค์กรนวัตกรรมนั้นว่าควรประกอบไปด้วย โครงสร้าง การสื่อสาร กลยุทธ์ ทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจ สอดคล้องกับ ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ให้ความสำคัญกับเรื่องของ เครื่องมือและเทคโนโลยี อาคารสถานที่ ความรู้ และ ความคิดสร้างสรรค์ ส่วน นรวิทย์ ชูติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) มีความเห็นเพิ่มเติมจากอีก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ โครงสร้าง การสื่อสารภายในองค์กร การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงขององค์กร นั้นมีส่วนมาจากสิ่งที่เป็นองค์ประกอบดังนี้ สภาวะเศรษฐกิจ คู่แข่งขัน การเมืองและกฎหมาย สังคมและประชากร โครงสร้าง กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี วัฒนธรรม และบุคลากร ที่เพิ่มขึ้นมาคือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างองค์กร บุคคล การฝึกอบรมและพัฒนา การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศสร้างสรรค์ ปัจจัยภายนอก การสื่อสาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรนวัตกรรม พบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นได้กล่าวถึง ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรม ในด้านต่างๆ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นวิธีการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีอยู่ 11 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น วิทยาลัยการอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง วิทยาลัยการอาชีพกระนวน วิทยาลัย

การอาชีพบ้านไผ่ วิทยาลัยการอาชีพพล วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง ซึ่งตอนนี้นักศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ได้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษารวมถึงนโยบายของรัฐบาล มุ่งเน้นที่จะให้คนมาเรียนอาชีวศึกษามากยิ่งขึ้น ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตัวเอง ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สถานศึกษาจึงต้องสร้างนวัตกรรม เป็นผู้นำทางนวัตกรรมให้กับสังคม ชุมชน ดังนั้น สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ที่จะพัฒนาองค์การนวัตกรรม ซึ่งจะประกอบด้วยการสร้างคน ที่จะเป็นนวัตกรรมออกไปสู่สังคม เพื่อเป็นผู้นำทางนวัตกรรมต่อไป

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าที่จะสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อที่จะพัฒนาให้เป็นองค์การนวัตกรรมต่อไป สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนา กำหนดกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้อาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีความเป็นองค์การนวัตกรรมและสร้างนวัตกรรมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2548) Oaks (2003) และ Tashakkori & Teddlie (1998) ที่ยึดหลักการวิจัยแบบผสมเพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจากหลากหลายแหล่งตามหลักการสามเส้า (Triangulation) และหลักการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียระดับฐานราก (Grounded/Grass Root Stakeholders) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล หน่วยงาน วัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการวิจัย 3 วิธี คือ 1) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การนวัตกรรม (Document Study) 2) การศึกษาพหุกรณี (Multi-case Study) เพื่อศึกษาสถานศึกษาต้นแบบในการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น และวิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ 3) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารหรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรม จำนวน 3 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยด้วยวิธี การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งการดำเนินการทั้ง 3 วิธีการนั้นทำให้ได้มาซึ่งการร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

**ระยะที่ 2** การตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ด้วยการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและนักวิชาการ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยด้วยวิธี ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เพื่อประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็น

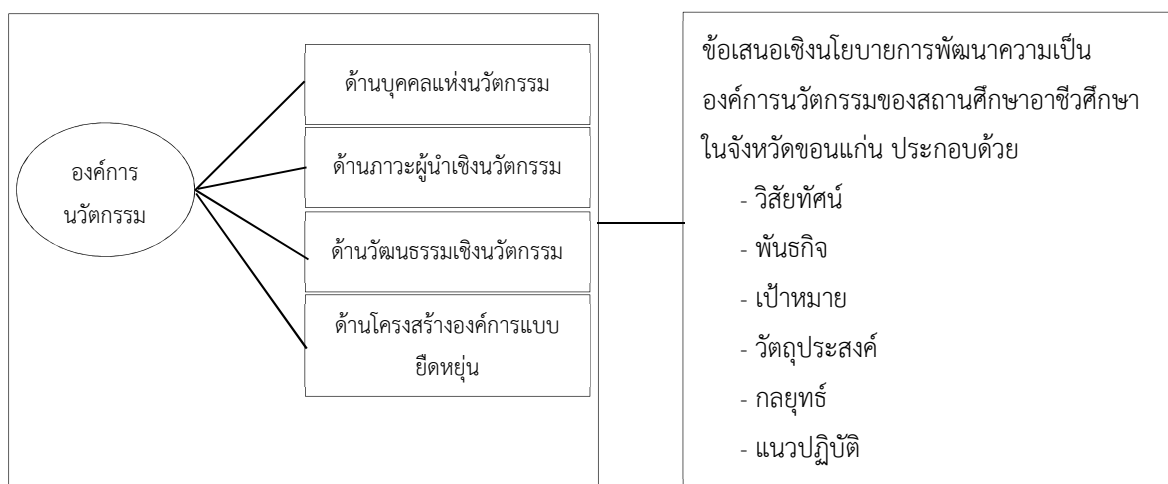
องค์การนวัตกรรมการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (utility )

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการเข้าไปศึกษาสถานศึกษาต้นแบบในการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยนำข้อมูลจากการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านองค์การนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบผู้บริหารและนักวิชาการ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เพื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมสร้างสรรค์ทางสังคมของ จารูวรรณ นุตะศรีนทร์ (2550), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553), สิริภักตร์ ศิริโท และคณะ (2560), สิทธิชัย สุนทรพินิจ (2561) และแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบาย ตามแนวคิดของวีโรจน์ สารรัตน์ (2548) Oaks (2003) และ Tashakkori & Teddlie (1998) ได้กรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

จากการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตและการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ คือ วิทยาลัยเป็นต้นแบบในการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยมุ่งผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และได้มาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ )

2. พันธกิจ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 2.1 ด้านบุคคลแห่งนวัตกรรม ได้แก่ 1) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน 2) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) 2) ด้านทักษะ (Skill) 3) บทบาทหน้าที่ (Roles) 2.3 ด้านวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) สร้างค่านิยมกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ 2) ค่านิยมยอมรับและยกย่องบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ 2.4 ด้านโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น ได้แก่ 1) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างสรรค์ 2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ สามารถสนองตอบความต้องการของนักเรียน ครู และชุมชน โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ )

3. เป้าหมาย ได้แก่ 1) การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ 2) ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.68$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.60$ )

4. วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ 2) เพื่อขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) เพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 5) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.68$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.64$ )

5. กลยุทธ์ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 5.1 ด้านบุคคลแห่งนวัตกรรม ได้แก่ 1) บุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การถ่ายทอดจินตนาการ 3) มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ 5.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ผู้บริหาร หัวหน้างาน ต้องดำเนินการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านนวัตกรรม 2) ผู้บริหาร หัวหน้างาน ควรต้องให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา 5.3 ด้านวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) สร้างค่านิยมกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ 2) ค่านิยมยอมรับและยกย่องบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ 5.4 ด้านโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น ได้แก่ 1) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการสร้างสรรค์ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.52$ )

6. แนวปฏิบัติ มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 6.1 ด้านบุคคลแห่งนวัตกรรม ได้แก่ 1) ให้มีการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรวิชาชีพศึกษาในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาด้านความคิดเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ 6.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) มีการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยยึดระบบประกันคุณภาพภายใน 3) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม 6.3 ด้านวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) สร้างค่านิยมกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ 2) ค่านิยมยอมรับและยกย่องบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ 3) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” อย่างต่อเนื่อง ให้กลายเป็นค่านิยมของบุคลากรและเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด 4) สร้างวัฒนธรรมที่เสริมสร้างการเกิดนวัตกรรมในองค์กร 5) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง 6.4 ด้านโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น 1) ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ 2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และการบริหารจัดการในองค์กร 3) Matrix Structure ไขว้กันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสมากกว่าหนึ่งหน้าที่ โดยมีผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.46$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.56$ ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น

| ข้อเสนอเชิงนโยบายความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา | ด้านความเหมาะสม |       | ด้านความเป็นไปได้ |         | ด้านความเป็นประโยชน์ |       |
|---------------------------------------------------------------|-----------------|-------|-------------------|---------|----------------------|-------|
|                                                               | $\bar{x}$       | ระดับ | $\bar{x}$         | ระดับ   | $\bar{x}$            | ระดับ |
| ด้านวิสัยทัศน์                                                | 4.00            | มาก   | 3.80              | ปานกลาง | 4.20                 | มาก   |
| ด้านเป้าหมาย                                                  | 4.68            | มาก   | 4.36              | มาก     | 4.60                 | มาก   |
| ด้านวัตถุประสงค์                                              | 4.68            | มาก   | 4.36              | มาก     | 4.64                 | มาก   |
| ด้านพันธกิจ                                                   | 4.36            | มาก   | 4.02              | มาก     | 4.40                 | มาก   |
| ด้านกลยุทธ์                                                   | 4.30            | มาก   | 4.02              | มาก     | 4.52                 | มาก   |
| ด้านแนวปฏิบัติ                                                | 4.46            | มาก   | 4.12              | มาก     | 4.56                 | มาก   |
| ภาพรวม                                                        | 4.41            | มาก   | 4.11              | มาก     | 4.48                 | มาก   |

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแนวปฏิบัติ ที่กล่าวมานั้น มีผลการประเมินในด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ ) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.52$ ) ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) มีนโยบาย



ที่จะพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลจากการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์การนวัตกรรม ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 4 ปัจจัยคือ 1) ด้านบุคคลแห่งนวัตกรรม 2) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ด้านวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม และ 4) ด้านโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นสิ่งที่ต้องผสมผสานกันเพื่อสร้างสิ่งใหม่ๆ และเพื่อให้งานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรของตน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ซึ่งศึกษา “องค์การแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่ และได้ให้ความเห็นว่า องค์การนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความคิดด้านการบริหารจัดการเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรในยุคใหม่ ปัจจัยสนับสนุนที่เหลือคือด้าน บุคลากร โครงสร้าง การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรม การสื่อสาร ภายในองค์กร เครื่องมือและเทคโนโลยี และอาคารสถานที่ พบว่าผู้ตอบให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเช่นกัน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยไม่ได้นำเอาความรู้ระหว่างบุคคลมารวมกัน แต่เกิดจากความรู้ ความสามารถในแต่ละบุคคลนั้นออกมาแสดงเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ทางผลงานพร้อม ทั้งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้กับองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะวัฒนธรรมด้านนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งเป็นลักษณะที่คนในองค์กรมีการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด Denison (2000) ที่เสนอลักษณะวัฒนธรรมด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ว่าเป็นการมุ่งตอบสนองสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร การปรับตัวได้นั้นคือ การสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Creating change) สอดคล้องกับธิดา จุลินทร (2549) บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีการศึกษากระบวนการจัดการความรู้ให้เข้าใจ จนเกิดทักษะและมีประสบการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ดังเช่นในด้านบุคลากรและการทำงานเป็นทีม ต้องมีการร่วมมือกันในทุกระดับทุกสายงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยองค์การควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อสร้างนวัตกรรมและทักษะเฉพาะด้าน มีความกล้าคิดและกล้าแสดงออกเพื่อเสริมทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นารินี แสงสง (2551) ซึ่งได้สรุปว่า การพัฒนากระบวนการองค์การนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งได้ให้ความสนใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้น จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมองถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีการทำงานกันอย่างสอดคล้อง ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติการระดับล่าง ทั้งนี้แต่องค์กรเอกชนมักมีการจัดโครงสร้างองค์การในลักษณะการกระจายอำนาจ มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับที่ นรวิทย์ ชูติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ได้เสนอแนะว่า องค์การที่จะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ควรมีลักษณะโครงสร้างเป็น Organic Structure กล่าวคือ เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับขั้นตอนเดิมๆ หรือมีกฎเกณฑ์มากเกินไป มีการปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สื่อสารกันได้ในทุกระดับ ส่วน Tidd, Bessant and Pawit (2001) มองว่าการทำงานเป็นทีมมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สูง เมื่อบุคลากรมีความยืดหยุ่นสูงและมีความรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อนำมาร่วมกันทำงานจะทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ และก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่ง ส่วนวัฒนธรรมองค์การนั้นสถาบันการศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการช่วยในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึกให้เกิดความผูกพันและทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ควรสร้างกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Shyu *et al.* (2006) ได้สรุปผลการวิจัยว่า หากเกิดการขัดขวางการสร้างสรรค์ที่เกิดจากวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่กลายเป็นเรื่องยากในการสร้างนวัตกรรมองค์การและเป็นที่ยับยั้งการเกิดสิ่งใหม่ๆ



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา สามารถนำผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายไปสู่การกำหนดนโยบายและกรอบการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันได้
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลในเชิงนโยบาย ของการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าข้อเสนอเชิงนโยบายในการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งผู้สนใจสามารถนำข้อเสนอเชิงนโยบายนี้ไปทำวิจัยและพัฒนาต่อในเชิงการปฏิบัติการหรือการนำนโยบายไปใช้เพื่อศึกษาผลการพัฒนาต่อไป
2. ควรใช้รูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนา ที่สามารถนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยครั้งนี้หากประสบผลสำเร็จควรมีการเผยแพร่ เพื่อนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาอื่นๆต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม:แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ นุตตะรินทร์. (2550). วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม กรณีศึกษาบริษัทไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวีป ศิริวิทย์. (2544). การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปการ.
- ธิดา จุลินทร. (2549). กระบวนการและปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กร: กรณีศึกษา ศูนย์สุขภาพจิต เขต กรมสุขภาพจิต. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาศาสตร์สังคม คณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นรวัฒน์ ชูติวงศ์ และ ญัฐสิทธิ์ เกิดศรี. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 34, 47-58.
- นารีนี แสงสง. (2551). การพัฒนากระบวนการองค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). โรงเรียน:การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สิทธิชัย สุนทรพินิจ. (2561). โมเดลการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริภักตร์ ศิริโท และคณะ. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 14(1), 15-28.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์การแห่งนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ของผู้ประกอบการยุคใหม่. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 30, 60-63.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

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

Denison, D.R. (2000). **Organizational Culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Chang.** In S. Cartwright and C. Cooper (Eds.). *The Handbook of Organizational Culture*. London: John Wiley and Sons.

Oaks, M. M. (2003). **Policy research for educational leader.** A concept paper for a two-week intensive workshop for student in Doctoral Program in Educational Administration, KhonKaen University.

Shyu, M. L., Chi, H. J., Chiu, W. H., & Cheng, B. W. (2006). **IEEE A Conceptual Model of Organizational Innovation: An Empirical Study on Universities of Technology in Taiwan.** Retrieved June 21, 2015, from <http://ieeexplore.ieee.org/document/4035820/>

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). **Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches.** California: SAGE Publications, Inc.

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). **Managing Innovation.** 2nd ed. Chichester: John Willey and Son.