

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
NEEDS FOR DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL INNOVATIVE ORGANIZATION
UNDER SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹อารีรัตน์ บัวบาน Areerat Buaban ²ฐิติพร พิชญกุล Thitiporn Pichayakul

³กันต์ฤทัย คลังพหล Kanreutai Klangphahol

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี Valaya Alongkorn Rajabhat

University Under The Royal Patronage Pathum Thani Province, Thailand

Corresponding Author E-mail: areerat.bua@vru.ac.th

Article Received: July 24, 2025. Revised: December 19, 2025. Accepted: December 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 393 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษามีค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.378 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสำคัญของบุคลากร ด้านทักษะบุคลากร ด้านบรรยากาศองค์กร สร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรม ด้านการติดตามและประเมินนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งนวัตกรรม, ความต้องการจำเป็น, สถานศึกษา

Abstract

The purpose this research article were to study the needs for development of educational innivative organization under Saraburi primary educational service area office 2. The research was quantitative with a sample group consisted of 393 administrators and teachers under Saraburi primary educational service area office 2, Samples were defined using Krejcie and Morgan and a stratified random sampling method was employed based on school size. The research instrument was a questionnaire using a 5-point Likert scale, with a reliability

coefficient of .99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and prioritization of need using the Modified Priority Need Index.

The research results were found as follows: The needs for development of educational innovative organization under Saraburi primary educational service area office 2 in overall was index of 0.378. When considering individual aspect, the first priority was organizational structure, the second was the importance of personnel, the third was personnel skills, the fourth was creative organizational climate, the fifth was effective communication, the sixth was innovation learning organization, the seventh was monitoring and evaluation of innovation and the eighth was shared vision.

Keywords: Innovative Organization, Needs, Educational institutions

บทนำ

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการสร้างสังคมที่มีความยั่งยืน โดยมีการสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การศึกษาไทยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม โดยมีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบท และความต้องการของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ยังได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล โดยมีการส่งเสริมในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งระบุในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีเป้าหมายที่ 3 คือ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการพัฒนานวัตกรรม หรือการนำนวัตกรรมมาใช้ นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านต่างๆ กับทุกองค์กร ทั้งด้านการศึกษา และด้านการบริหาร (สุธรรม ธรรมทัศน์, 2564) การเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นหน่วยงานที่เติบโตและสร้างความเข้มแข็งบนฐานของ นวัตกรรม (Innovation-driven Organization) (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร ซึ่งได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แต่สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีองค์ความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ มีกลยุทธ์ นำนวัตกรรมมาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือเรียกได้ว่า ผู้นำนักคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สร้างค่านิยม ส่งเสริม สนับสนุน ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความกล้าคิด กล้าทำ เพื่อสร้างขีดความสามารถของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการให้รางวัลตอบแทน

เพื่อเป็นแรงกระตุ้นบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานไปสู่ “องค์กรแห่งนวัตกรรม” (Innovative Organization) ผลลัพธ์ที่ได้ปรากฏได้ชัดกับคุณภาพของผู้เรียน

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 135 แห่ง ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายการศึกษาในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย การดำเนินการดังกล่าว ใช้กรอบแนวคิด การบริหารจัดการวงจรคุณภาพ PDCA โดยมีนวัตกรรม SMILE Model เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลสำเร็จที่มุ่งหวังประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผู้เรียน (Good student) 2) ด้านครู (Good Teacher) 3) ด้านผู้บริหาร (Good Directors) 4) ด้านโรงเรียน (Good School) 5) ด้านองค์กร (Good Organization) จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้มีการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) พบว่า ด้านกลยุทธ์ของหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนนโยบายจึงทำให้การจัดการศึกษาไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน บุคลากรบางส่วนยึดรูปแบบและวิธีการสอน/การทำงานแบบเดิมทำให้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เกิดความล่าช้าและจัดการการเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ระบุในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 -2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีนวัตกรรมในการจัดการศึกษา มีรูปแบบในการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมกับชุมชน และภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2567) สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญและมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูล หรือหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างจริงจังจะส่งผลต่อสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน ครูจำนวน 1,675 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ได้จากการเปรียบเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 393 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครู จำนวน 312 คน โดยแบ่งชั้นภูมิ (Stratified) พิจารณากำหนดให้ขนาดสถานศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นชั้นภูมิ ซึ่งในที่นี้แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยมีขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยการสังเคราะห์เอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถามการวิจัย กำหนดรูปแบบข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถาม กับเนื้อหา โดยใช้สูตรหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.8 จำนวน 1 ข้อ และ เท่ากับ 1.00 จำนวน 39 ข้อ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ หรือ มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม (Try Out) กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.99

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำบันทึกเสนออธิบดีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แพลตฟอร์ม

Google Forms ในการตอบแบบสอบถามโดยสแกนผ่าน QR-Code และนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถาม และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปต่ำ โดยใช้สูตร (PNImodified) ซึ่งพัฒนาโดยสุวิมล ว่องวานิช (2562)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	SD	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ร่วม	3.62	0.64	มาก
2. โครงสร้างองค์กร	3.26	0.41	ปานกลาง
3. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม	3.60	0.56	มาก
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.35	0.43	ปานกลาง
5. ความสำคัญของบุคลากร	3.27	0.44	ปานกลาง
6. ทักษะบุคลากร	3.31	0.39	ปานกลาง
7. บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	3.32	0.38	ปานกลาง
8. องค์กรแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม	3.34	0.39	ปานกลาง
รวม	3.38	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.62$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ($M = 3.60$, $SD = 0.56$) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($M = 3.35$, $SD = 0.43$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม ($M = 3.34$, $SD = 0.39$) ด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ ($M = 3.32$, $SD = 0.38$) ด้านทักษะบุคลากร ($M = 3.31$, $SD = 0.39$) ด้านความสำคัญของบุคลากร ($M = 3.27$, $SD = 0.44$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($M = 3.26$, $SD = 0.41$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.72	0.43	มากที่สุด
2. โครงสร้างองค์กร	4.54	0.33	มากที่สุด
3. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม	4.76	0.32	มากที่สุด
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.58	0.34	มากที่สุด
5. ความสำคัญของบุคลากร	4.55	0.34	มากที่สุด
6. ทักษะบุคลากร	4.56	0.32	มากที่สุด
7. บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	4.56	0.32	มากที่สุด
8. องค์กรแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม	4.49	0.43	มาก
รวม	4.60	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.76$, $SD = 0.32$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($M = 4.72$, $SD = 0.43$) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($M = 4.58$, $SD = 0.34$) ด้านทักษะบุคลากรและด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($M = 4.56$, $SD = 0.32$) ด้านความสำคัญของบุคลากร ($M = 4.55$, $SD = 0.34$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($M = 4.54$, $SD = 0.33$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม ($M = 4.49$, $SD = 0.43$)

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
			PNI _{modified}	ลำดับที่
1. วิสัยทัศน์ร่วม	3.62	4.72	0.345	8
2. โครงสร้างองค์กร	3.26	4.54	0.406	1
3. การติดตามและประเมินผลนวัตกรรม	3.60	4.76	0.355	7
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.35	4.58	0.383	5
5. ความสำคัญของบุคลากร	3.27	4.55	0.405	2
6. ทักษะบุคลากร	3.31	4.56	0.390	3
7. บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์	3.32	4.56	0.384	4
8. องค์กรแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม	3.34	4.49	0.357	6

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสำคัญของบุคลากร ด้านทักษะบุคลากร ด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์ร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายังมีข้อจำกัดหลายด้านที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะในประเด็นโครงสร้างองค์กร การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns and Stalker (1961) ที่ระบุว่า องค์กรที่จะสามารถพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ควรมีโครงสร้างแบบ "Organic" ที่เน้นความยืดหยุ่น การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ และการทำงานเป็นทีมมากกว่าโครงสร้างแบบลำดับขั้น

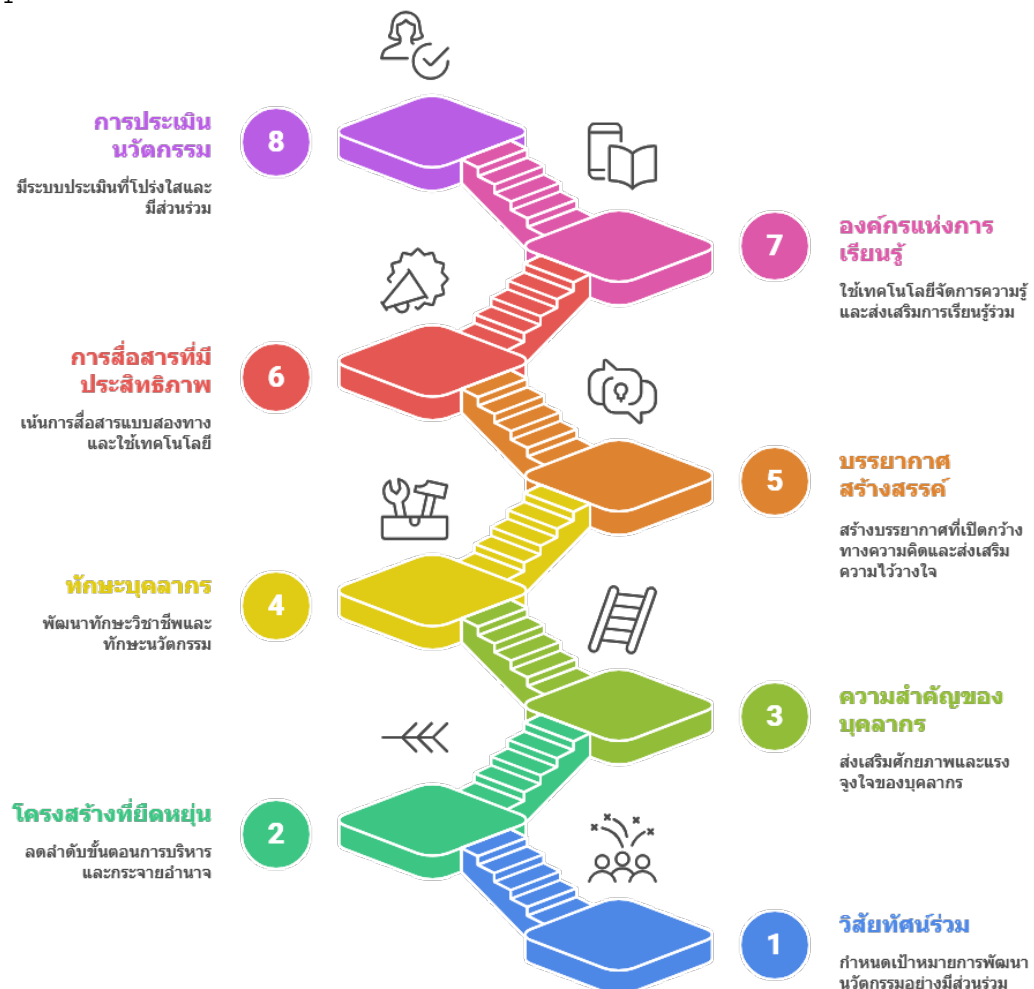
2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (1990) ที่เสนอว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม การคิดเชิงระบบ และการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ยืดหยุ่น กระจายอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปานชนก ดั่งอุดม (2562) ที่พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีความจำเป็นสูงสุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1979) ที่กล่าวถึงความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง ด้านความสำคัญของบุคลากร และ ด้านทักษะบุคลากร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการให้มีการส่งเสริมด้านทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจในการคิดริเริ่มนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญรัตน์ ธิริญกิตติกร (2564) พบว่า ความสำคัญของบุคลากร มีความต้องการจำเป็นสูงสุด และยังสอดคล้องกับทฤษฎี Human Capital ของ Becker (1993) ที่เน้นว่า การลงทุนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ขององค์กรในระยะยาว ด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ การมีบรรยากาศที่เปิดกว้าง อิสระ และไม่กดดัน มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Amabile (1996) ที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ คือ ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีผลโดยตรงต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การทำงานร่วมกัน และการลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Daft and Lengel (1986) ที่เสนอว่า เครื่องมือการสื่อสาร

ที่หลากหลายและมีคุณภาพจะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรม การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดเก็บองค์ความรู้ภายในยังเป็น ประเด็นที่มีความจำเป็น โดยเฉพาะการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็น Learning Organization ตามแนวคิดของ Nonaka and Takeuchi (1995) ซึ่งเสนอ SECI Model ว่าด้วยการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ด้านการติดตามและประเมินผลวัฒนธรรม และ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แม้จะมีระดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับที่ควรพัฒนา เพื่อให้องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการประเมินและถ่ายทอดเป้าหมายร่วม ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton (1996) ที่เน้นการวัดผลด้วย Balanced Scorecard

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ 8 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มี 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วม โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงอนาคต เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างและต่อยอดนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมการร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงการยกย่องและให้รางวัลแก่ไอเดียที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ควรสื่อสารวิสัยทัศน์แบบสองทาง ผ่านตัวอย่างและกิจกรรมที่ทำได้จริง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและทำให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน

2. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษามีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้รวดเร็วตามสถานการณ์ ลดขั้นตอนการบริหารงาน เพื่อความรวดเร็วในการตัดสินใจกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้บุคลากรทุกระดับ สร้างทีมงานข้ามสายงานเพื่อการทำงานแบบบูรณาการ

3. ด้านความสำคัญของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านทักษะบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะวิชาชีพและทักษะด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมภาวะผู้นำ สนับสนุนความคิดริเริ่มและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างระบบสนับสนุนและให้รางวัลในการคิดค้นนวัตกรรม

5. ด้านบรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจและทำงานเป็นทีม ไม่เน้นการลงโทษ แต่เน้นการเรียนรู้จากความผิดพลาด สร้างพื้นที่ในการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรม

6. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การสื่อสารที่เน้นการสื่อสารแบบสองทางนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรและสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

7. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรม หมายถึง สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน สร้างระบบฐานความรู้และแบ่งปันภายในองค์กร เช่น เว็บไซต์ ไลน์ หรือ งานวิจัย

8. ด้านการติดตามและประเมินผล หมายถึง สถานศึกษามีการประเมินที่โปร่งใสและยุติธรรม ใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากศึกษาความต้องการจำเป็น พบว่า โครงสร้างองค์กร มีค่าสูงสุด สถานศึกษาควรปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น ลดลำดับขั้นของการบริหาร และเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

1.2 งานวิจัยนี้สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.2 ควรขยายการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและแนวปฏิบัติที่ดี
 - 2.3 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างเป็นประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปานชนก ด่วงอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาฉบับทบทวน ปี 2567. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: ทริปเปิลว้าว คอร์ปอเรชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Westview Press.
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. 3rd ed. The University of Chicago Press.
- Burns, T. and Stalker, G. M. (1961). The management of innovation. Tavistock.
- Daft, R. L. and Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. Management Science, 32(5), 554-571.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996). The balanced scorecard: Translating strategy into action. Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

- Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations: A synthesis of the research. Prentice-Hall.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.