

ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
Needs Assessment of Promotion of Schools to be
Innovative Organization under Secondary Educational
Service Area Office Phatthalung

Received : 2023-11-26

Revised : 2023-12-21

Accepted : 2024-01-31

ผู้วิจัย วณิชยา แก้วสุข¹

สุนทรี วรรณไพเราะ²

Wanichaya Kaewsuk
BoomWanichaya@gmail.com
Suntaree Wannapairo

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 275 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .982

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กร การสื่อสารภายในสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย และการจัดโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุและปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .001 ตามลำดับ และครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนปฏิบัติการประจำปี กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร, สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น การส่งเสริมสถานศึกษา องค์กรแห่งนวัตกรรม

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Master students Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Dr. Program in Educational Administration Faculty of Education, Thaksin University

Abstract

This research study aims to: 1) assess the needs towards the promotion of schools to be innovative organizations; 2) study and compare current and expected conditions towards the promotion of schools to be innovative organizations based on variables of gender, age, education level, work experience, and school size; and 3) investigate the guidelines for promoting schools to be innovative organizations. The research samples were 275 teachers and 5 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung in the academic year 2023. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of .982.

The research findings revealed that: 1) the PIN indicated from high to low needs, which were educational resource support, cultural organization creation, organization atmosphere, internal corporate, personnel development, leadership, vision, strategy and goal, and organizational management respectively, 2) the comparison results found that the needs of teachers with different ages and school sizes were different at the significance levels of .05 and .001 respectively, while the needs of teachers with different education levels and work experience were not different, and 3) it was suggested that the vision towards innovation should completely be specified; school administrators are academic leaders who support personnel, create learning atmosphere, working in team, and sufficiently support educational resource for quality educational management.

Keywords needs, educational support, innovative organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สิ่งต่างๆ ล้วนเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนผันผวน นั้นหมายความว่าสังคมโลกกำลังอยู่ในโลกของ VUCA World ซึ่งหมายถึง โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็ว VUCA เป็นคำย่อของความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) (Giles, 2018) ความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนรวดเร็วเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลากหลายด้าน ในการรับมือกับกระแสโลกที่ผันผวนเช่นนี้ การวางรากฐานการศึกษาของประชากรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะสามารถนำพาประเทศให้สามารถรับมือความผันผวนไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรสหประชาชาติ (United Nations-UN) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) สามารถสรุปได้ด้วยวลีสั้น ๆ ว่า “การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งเป็นหลักการที่ใช้ในทุกภารกิจของสหประชาชาติ

ประเทศไทยได้ลงนามในกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน วาระปี พ.ศ. 2565-2569 (UNSDCF) โดยจัดให้มีการพัฒนาสมดุลทั้ง 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) นั่นคือ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเป้าหมายที่ 4 กล่าวถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ นั่นคือสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all) ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กชายและเด็กหญิงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การเข้าถึงการศึกษาระดับเทคนิค อาชีวศึกษา อุดมศึกษารวมถึงมหาวิทยาลัยที่จ่ายได้และมีคุณภาพสำหรับชายและหญิงทุกคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งประเทศไทยได้นำเป้าหมายการพัฒนา

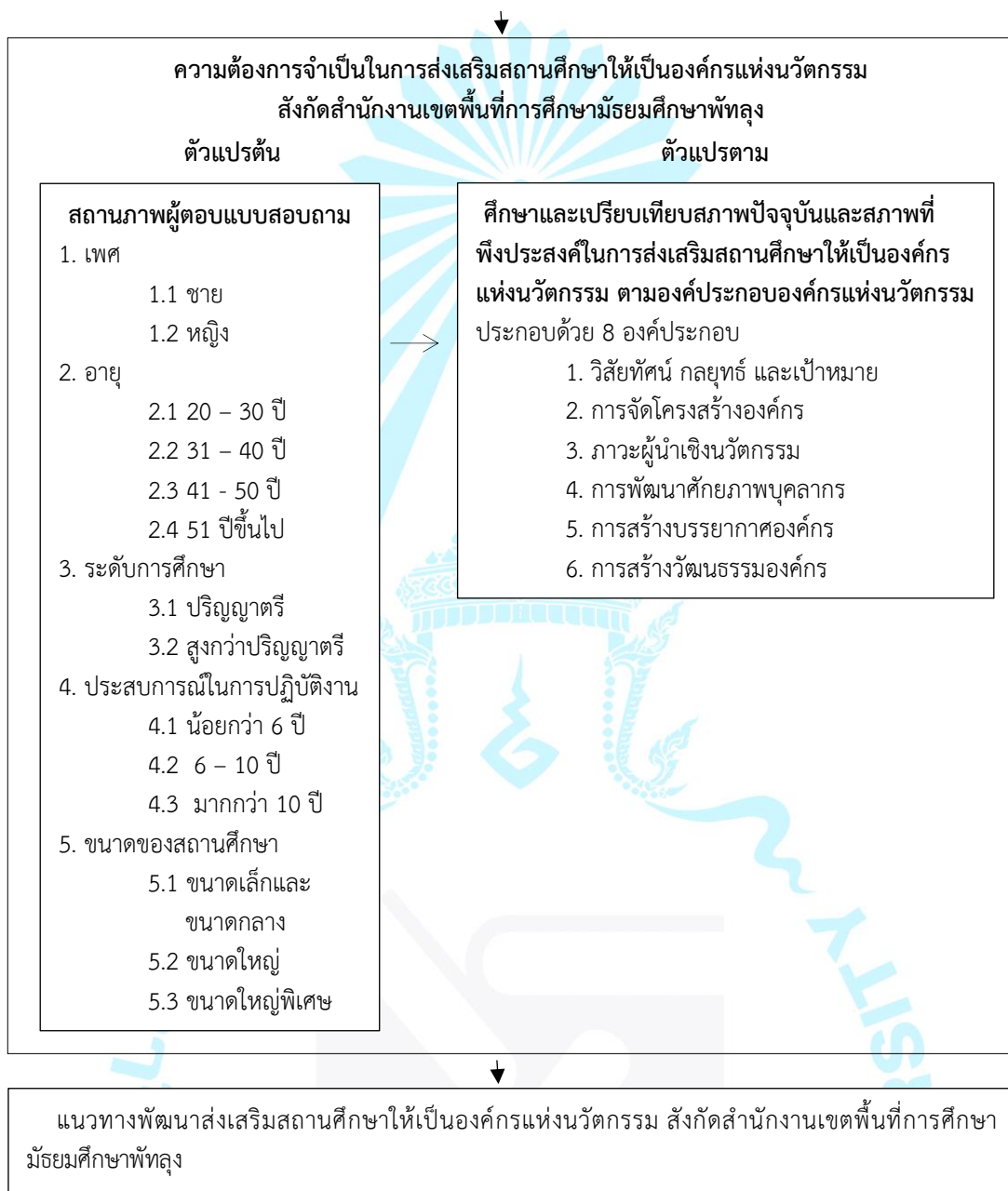
ที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals–SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations-UN) มาเป็นกรอบในการจัดสร้างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

ประเทศไทยได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อพัฒนาการศึกษาของไทย โดยอาศัยแนวคิดการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) โดยมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำราหนังสือทางวิชาการ สื่อ สิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรมและมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) จึงเป็นความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้าง การพัฒนาหรือ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สุริศา ริมศิริ, 2562) จะต้องปลูกฝังทักษะ กระบวนการคิดลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากในการบริหารการศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” (Innovative Organization) ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินการดังกล่าวก็คือคุณภาพผู้เรียน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีฐานข้อมูลและสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาได้ตรงกับความต้องการจำเป็นหรือสภาพปัญหาที่แท้จริง สำหรับการปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 27 โรงเรียน จำนวน 880 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 905 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 275 คน และการตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติการมีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณจากสูตรทาร์โย ยามาเน่ จากนั้นใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ 1) เพศ ได้แก่ ชายและหญิง 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 3) อายุ ได้แก่ 20 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 6 ปี, 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี 5) ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็กและขนาดกลาง, ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มากพิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้จากการสังเคราะห์นิยามศัพท์จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย 2) การจัดโครงสร้างองค์กร 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) การสร้างบรรยากาศองค์กร 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 7) การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา และ 8) การสื่อสารภายในองค์กร

3. เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม Likert (Likert Rating Scale) จำนวน 63 ข้อ จำแนกออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย 2. การจัดโครงสร้างองค์กร 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร 6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 7. การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา 8. การสื่อสารภายในสถานศึกษา

3.1.2. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 และนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง 2. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 3. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ 4. จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) 5. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามรายละเอียดของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ ถอดความและตรวจสอบความถูกต้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์หาความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ตอนที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุงในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริม สถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน (n = 252)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 252)			PNI Modified	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ		
1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	3.7108	0.6524	มาก	4.9350	0.1499	มากที่สุด	0.3299	7
2. การจัดโครงสร้าง องค์กร	3.7827	0.6855	มาก	4.9474	0.1462	มากที่สุด	0.3079	8
3. ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	3.6949	0.7205	มาก	4.9311	0.1430	มากที่สุด	0.3346	6
4. การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	3.6399	0.6720	มาก	4.9018	0.1614	มากที่สุด	0.3467	5
5. การสร้าง บรรยากาศองค์กร	3.5670	0.7621	มาก	4.8591	0.2027	มากที่สุด	0.3622	3
6. การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	3.4938	0.7136	ปาน กลาง	4.8940	0.1996	มากที่สุด	0.4008	2
7. การสนับสนุน ทรัพยากรทาง การศึกษา	3.4514	0.6578	ปาน กลาง	4.9038	0.1828	มากที่สุด	0.4208	1

8. การสื่อสารภายในสถานศึกษา	3.6210	0.6220	มาก	4.9172	0.1644	มากที่สุด	0.3580	4
รวม	3.6202	0.4111	มาก	4.9112	0.0985	มากที่สุด	0.3566	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.3566 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กร การสื่อสารภายในสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย และการจัดโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบความเห็นของครูต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบัน จำแนกตามตัวแปรเพศและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่า t

ที่	ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	ตัวแปร			
		เพศ		ระดับการศึกษา	
		t	sig	t	sig
1	วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย	.181	.857	-.033	.974
2	การจัดโครงสร้างองค์กร	-.151	.880	-.503	.615
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	-1.231	.219	-.771	.442
4	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-.529	.598	.348	.729
5	การสร้างบรรยากาศองค์กร	-1.270	.205	1.195	.233
6	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	-.280	.780	-.294	.769
7	การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	.109	.914	-1.056	.296
8	การสื่อสารภายในสถานศึกษา	-.431	.667	-1.826	.069
รวม		-.790	.430	-.508	.613

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบความเห็นของครูต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบัน จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า F

ที่	ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	ตัวแปร					
		อายุ		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ขนาดของสถานศึกษา	
		F	sig	F	sig	F	sig
1	วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย	1.784	.151	1.032	.358	.078	.925
2	การจัดโครงสร้างองค์กร	3.181*	.025	.856	.426	1.297	.275
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	3.626*	.014	1.184	.308	.559	.573
4	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1.211	.306	.601	.549	.230	.794
5	การสร้างบรรยากาศองค์กร	.885	.449	.331	.719	.624	.537

6	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1.531	.207	2.408	.092	4.247*	.015
7	การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	3.370*	.019	1.257	.286	20.722***	.000
8	การสื่อสารภายในสถานศึกษา	1.029	.380	1.075	.343	.780	.459
รวม		3.691*	.013	.926	.397	1.455	.235

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน, ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบความเห็นของครูต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามตัวแปรเพศและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่า t

ที่	ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	ตัวแปร			
		เพศ		ระดับการศึกษา	
		t	sig	t	sig
1	วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย	-.190	.849	.283	.777
2	การจัดโครงสร้างองค์กร	.499	.618	-.327	.744
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	.586	.558	.232	.817
4	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-.415	.679	-1.029	.305
5	การสร้างบรรยากาศองค์กร	.755	.451	-2.578	.011*
6	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	.664	.508	.217	.828
7	การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	1.310	.191	-2.903	.004**
8	การสื่อสารภายในสถานศึกษา	.298	.766	-.803	.423
รวม		.806	.421	-1.280	.202

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบความเห็นของครูต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า F

ที่	ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	ตัวแปร					
		อายุ		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ขนาดของสถานศึกษา	
		F	sig	F	sig	F	sig
1	วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย	1.200	.310	.491	.612	3.531*	.031
2	การจัดโครงสร้างองค์กร	2.295	.078	.977	.378	3.288*	.039
3	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	.414	.743	.891	.412	.774	.462
4	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	.860	.463	.548	.579	9.036***	.000
5	การสร้างบรรยากาศองค์กร	2.709*	.046	.781	.459	25.338***	.000
6	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	.511	.675	.198	.820	2.697	.069
7	การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	1.968	.119	.087	.917	4.531*	.012
8	การสื่อสารภายในสถานศึกษา	1.960	.121	.082	.921	3.122*	.046
รวม		2.839*	.039	.159	.853	11.477***	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการสื่อสารภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการสื่อสารภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย และด้านการจัดโครงสร้างองค์กรตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เล็งเห็นว่าการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็น

องค์กรแห่งนวัตกรรมในสภาพปัจจุบันยังมีการน้อย เกิดปัญหาในด้านนี้มากที่สุดสมควรได้ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนเป็นอันดับแรก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก มีจำนวน 19 โรงเรียนจากทั้งหมด 27 โรงเรียน คิดร้อยละ 70.37 ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยทรัพยากรทางการศึกษาที่ควรได้รับการสนับสนุนให้เพียงพอต่อความต้องการ คือ 4M ได้แก่ Man (คน) Money (งบประมาณ) Material (วัสดุ) และ Management (การบริหารจัดการ) เมื่อสถานศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอ จึงทำให้สถานศึกษาเหล่านี้มีการจัดโครงการระดมทรัพยากรเป็นประจำทุกปีการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา ตัวอย่างเช่น การระดมทรัพยากรเพื่อจ้างครู การระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ราคาสูงประเภทเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของธนรุต ไรจน์มานะวงศ์ (2566) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารงานวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาด้านพาณิชยศาสตร์ พบว่า คำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) ด้านทุนสนับสนุน 2) ด้านนักวิจัยและการพัฒนานักวิจัย 3) ด้านการเชื่อมโยงเครือข่าย 4) ด้านหน่วยงานและโครงสร้างพื้นฐาน 5) ด้านผลงานวิจัยและนวัตกรรม และ 6) ด้านนโยบายวิจัยและนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาด้านพาณิชยศาสตร์มีความต้องการด้านทุนสนับสนุนในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ศิริณมาศ (2566) ที่ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1 พบว่าการประเมินความต้องการจำเป็นการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชน ด้านการวางแผนและมีเป้าหมายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยชนะ ราชไชย (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรงบประมาณมีค่าความต้องการจำเป็นมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2.1 สภาพปัจจุบัน จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในแต่ละวัยมีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันทั้งด้านครอบครัว ด้านสังคมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพจิตวิทยาของแต่ละบุคคลซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลต่อวิธีการคิดของคนในแต่ละวัยด้วย เช่น ครูที่มีอายุน้อยกว่ามากจะมีความอดทนอดกลั้นในการทำงานได้มากกว่าครูอายุมาก เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้จึงเป็นเหตุให้ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ยัย ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยพันธุกานต์ ดวงงา (2565) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านบรรยากาศองค์กรและทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อโรงเรียนนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น

ต่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชาภัทร์ รัตน์ศิริจันทร์, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ และสถาพร พงษ์พิกุล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในแต่ละวัยมีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งคนที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้สึกและทัศนคติที่แตกต่างกับคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าและสภาพแวดล้อมทางสังคม ทางวัฒนธรรมที่ถูกปลูกฝังมีผลต่อความคิดเห็น ยกตัวอย่างเช่น ความเชื่อด้านศาสนาหรือค่านิยมทางสังคมที่ถูกสอนมาตั้งแต่เด็ก นอกจากนี้ความคิดเห็นของคนจะเปลี่ยนแปลงตามวัย สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนหล่อหลอมให้คนในแต่ละช่วงวัยที่ได้พบเจอประสบการณ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้นครูที่มีอายุต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยพันธนาถ์ ดวงงา (2565) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านบรรยากาศองค์กรและทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อโรงเรียนนวัตกรรมการเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรุจ โรจน์มานะวงศ์ (2566) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารงานวิจัย เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาด้านพาณิชย์นาวี พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรมแตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมตามสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่ค่อนข้างเพียงพอต่อความต้องการ แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กที่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการ ยกตัวอย่างเช่น การขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ทำให้สถานศึกษามีการเปิดรับครูอัตราจ้าง หรือการระดมทรัพยากรเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆและจัดจ้างครูอัตราจ้าง เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ที่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริษา พลวงศ์ษา (2565) ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมนิจ บุญสาลี (2564) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชาภัทร์ รัตน์ศิริจันทร์, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ และสถาพร พงษ์พิกุล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพหุ พบว่า การส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนปฏิบัติการประจำปี, กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร, สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการเพิ่มการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการเพื่อส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีที่ช่วยลดการทำงานซ้ำซ้อนภายในองค์กร มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม และมีการดำเนินงานจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่หล่อหลอมบุคลากรให้สามารถร่วมกันพัฒนานวัตกรรม มีการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาศักยภาพของครูอยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลนวัตกรรม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ๆด้วยข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลและตรงไปตรงมา เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น โรงเรียนในสังกัด อบท. เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุม เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดพหุให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ควรนำหัวข้อด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด มาศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นย่อยว่าทรัพยากรทางการศึกษาใดที่ขาดแคลนและต้องการการสนับสนุนมากที่สุดคือด้านจากทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ Man (คน) Money (งบประมาณ) Material (วัสดุ) และ Management (การบริหารจัดการ)

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>
- เขมนิจ บุญสาลี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(1), 205-219.
- จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceedings) การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563*, 13 สิงหาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยรังสิต. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
- ชัยชนะ ราชไชย. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 8(2), 206-217.
- ธนจุจ โจรณ์มานะวงศ์. (2566). สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารงานวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาด้านพาณิชย์นาวี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(50), 105-119.
- ธัชชัย ศิรินุมาศ. (2566). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 617-632.
- ปรีชาภัทร์ รัตนศิริจันทร์, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ และสถาพร พงษ์พิณกุล. (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(4), 112-127.
- พันธกานต์ ดวงงา. (2565). โมเดลเชิงสาเหตุของโครงสร้างองค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านบรรยากาศองค์กรและทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อโรงเรียนนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 14(3), 166-177.
- มาริษา พลวงศ์ษา. (2565). สภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(46), 162-179.
- วีระศักดิ์ โคตรทา และ อภิรติ จิรยารังสีโรจน์. (2566). ความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(4), 687-706.
- สุริศา รีมศิริ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *SDGs*. สืบค้นจาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>
- Giles Sunnie. (2018). *How VUCA Is Reshaping The Business Environment, And What It Means For Innovation* [Forbes]. Retrieved on 6 March 2023, Retrieved from <https://www.forbes.com>