



การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี

The Development of School to Innovation Organization: A Case Study of

Vibhavadi Academic Group under The Secondary Educational Service Area Office 2

จักรภัทรธัญย์ ไตรรัตน์¹ และสิรินธร สินจินดาวงศ์²

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, chakkaphatsaran.traai@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, sirinthorn.si@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 ได้แก่ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา และโรงเรียนสีกัน (วัดนานันท์อุปถัมภ์) และโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 10 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรของผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม ดังนี้ โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รักการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ

คำสำคัญ: องค์กร, การพัฒนาสถานศึกษา, องค์กรนวัตกรรม

ABSTRACT

The Objectives of this research were to study trends and directions for school development at Vibhavadi Academic Group through Innovation Organization. This research was used Qualitative Research. Key informants were used administrators and vice administrators in school at Vibhavadi Academic under The Secondary Educational Service Area Office 2 including Rittiyawannalai School, Donmuang Thaharnagardbumroong School, Donmuang Chaturachinda School, Seekan (Wattananunuppathum) School, Rittiyawannalai 2 School, 2 administrators from each school and the total is 10 administrators, and collecting data was used Semi-Structure Interview.

The results of research found that the organization has the trends and directions for school development at Vibhavadi Academic Group through Innovation Organization as follows: administrators determine vision innovation of organization, support to create innovations, educate all staff to have good attitude of innovations, set up creativity team



building, always find new knowledge, love to work as a team and share knowledge together, apply the innovations for improving weakness point and develop strength point of organizations, and the administrators should motivate staff by using the innovations, and rewards and admire the success practice persons.

Keywords: Organization, School Development, Innovation Organization

1. บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งนี้เป็นแรงขับเคลื่อนที่ผลักดันให้ทั้งภาครัฐและเอกชนมีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม และวิธีการจัดการใหม่ๆ มาใช้ เพื่อให้ติดต่อสื่อสารกันอย่างสะดวก มีโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างมูลค่าเพิ่ม และความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมถึงสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่องค์กรนวัตกรรมเช่นกัน สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ขึ้นในพระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ไว้ว่า เป็นพื้นที่ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษา เพื่อสนับสนุนการสร้าง คิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติ ทักษะสำคัญ และความรู้ รวมทั้งขยายผลสู่นักเรียนทั่วประเทศในอนาคต ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มผลการเรียนอ่อนและยากจน ปัจจุบันพื้นที่นำร่องมี 6 จังหวัดครอบคลุมจากเหนือสู่ใต้ ได้แก่ สตูล ศรีสะเกษ ระยอง เชียงใหม่ กาญจนบุรี และ จังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) นอกจากนี้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพที่แท้จริง กล่าวพื้นที่นวัตกรรม เป็นโจทย์ที่ต้องการให้ไปถึงผู้เรียน ทั้งสถานศึกษาของรัฐ เอกชน หรือท้องถิ่น ส่วนมีค่าเหมือนกันหมด ผู้เรียนทุกคนมีความหมาย มีคุณค่า ต้องพัฒนาผู้เรียนเพื่อจะไปสู่เป้าหมายสำคัญที่สุดคือ ทำอย่างไรให้มีนวัตกรรมที่ส่งผลไปถึงผู้เรียน (อำนาจ วิชยานุวัติ, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดทำวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ซึ่งเป็น 1 ใน 11 สหวิทยาเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จำนวน 12 ด้าน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย (2) โครงสร้างองค์กร (3) ค่านิยมและวัฒนธรรม (4) ผู้นำ (5) บุคลากร (6) ทรัพยากร (7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (8) การให้รางวัลและการยอมรับ (9) การสื่อสาร (10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร (11) การประเมินและการลำเลียงความคิด (12) เครือข่าย เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม

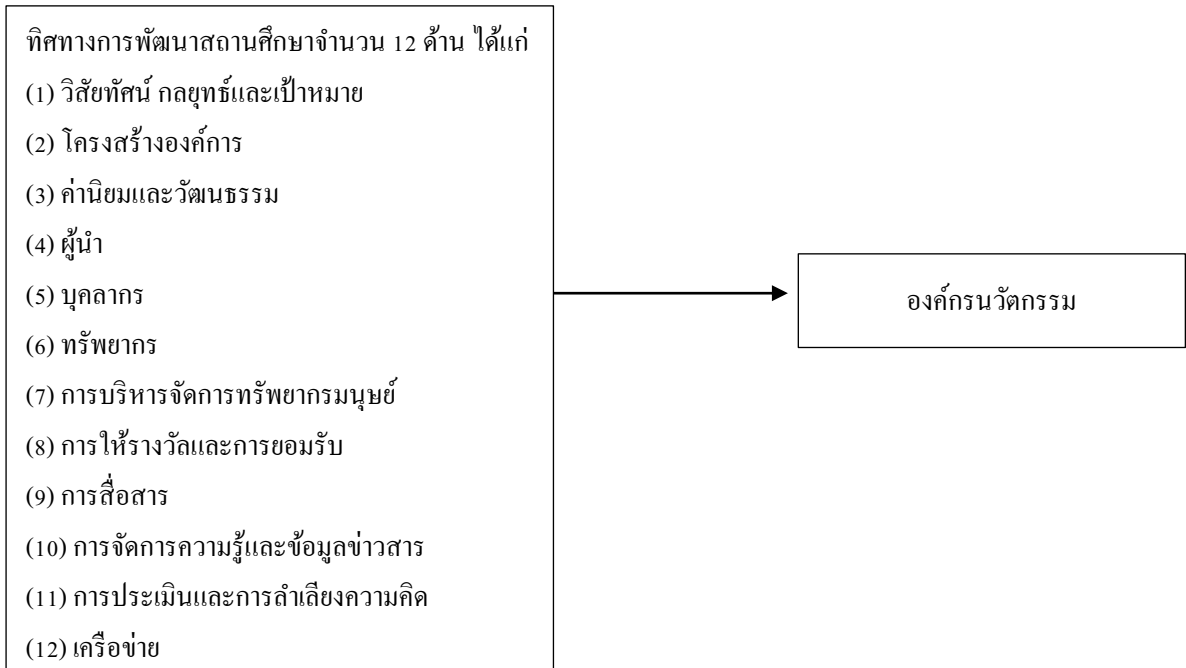
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม

3. การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 ได้แก่ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา และโรงเรียนสีกัน (วัดนานันท์อุปถัมภ์) และโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 16 ข้อ ที่ผู้วิจัยดัดแปลงจาก วุฒิพงษ์ กักดีเหล่า (2554:195-263) แล้วนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construction validity) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ข้อคำถามกึ่งโครงสร้างทั้ง 16 ข้อ ได้แก่

1. ท่านคิดว่า “นวัตกรรม” สำหรับองค์กรของท่าน หมายถึงอะไร
2. ท่านคิดว่า “องค์กรนวัตกรรม” หมายถึงอะไร
3. การเป็นองค์กรนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรของท่านอย่างไร
4. องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร และมีทิศทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมอย่างไร
5. องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร และมีทิศทางการพัฒนาโครงสร้างองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรมอย่างไร



6. องค์กรของท่านมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างไร และมีวิธีส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมด้านองค์กรนวัตกรรมอย่างไร
7. ท่านให้การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไรบ้าง
8. บุคลากรในองค์กรของท่านมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร และมีวิธีในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างไร โปรดอธิบาย
9. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนทรัพยากรใดบ้างที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
10. องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร และมีทิศทางในการพัฒนาการจัดการอย่างไร
11. องค์กรของท่านมีการให้รางวัลและการยอมรับ ในการเสริมสร้างนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร
12. องค์กรของท่านมีรูปแบบการสื่อสารและกิจกรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร และมีทิศทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารอย่างไร
13. องค์กรของท่านมีระบบการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร และมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าวอย่างไร
14. องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบการประเมินและลำเลียงความคิดด้านนวัตกรรมอย่างไร
15. องค์กรของท่านมีการสร้างเครือข่ายที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร และมีวิธีการพัฒนาเครือข่ายดังกล่าวอย่างไร
16. ท่านมีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างไรบ้าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการส่งแบบสัมภาษณ์ออนไลน์และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ โดยได้ขออนุญาตฉบับที่ทุกคำพูด และมีการบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ออนไลน์และการบันทึกเสียง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) ได้แก่ 1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลผู้ศึกษาที่ วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีตรวจสอบคือการสอบแหล่งของข้อมูลแหล่งที่มา ที่จะพิจารณาใน การตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้านักคนผู้ให้ข้อมูล เปลี่ยนไป ข้อมูล จะเหมือนเดิมหรือไม่ 2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้ศึกษาวิจัย (Investigator Triangulation) คือการตรวจสอบว่า ผู้ศึกษาวิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ผู้ศึกษาวิจัยคน เดียวกันสังเกตตลอด 3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าถ้าผู้ ศึกษาวิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ ต่างไปจากเดิม จะให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด คือ ด้านข้อมูล ด้านผู้ศึกษาวิจัย และด้านทฤษฎี จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



4. ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จำนวน 10 คน ในประเด็นแนวโน้ม ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยใน 16 ประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนในประเด็นแนวโน้ม ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม

ประเด็นคำถาม	สรุปผล
ความหมายคำว่า นวัตกรรม	นวัตกรรม คือ การสร้างหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ แนวคิด วิธีการ ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ และอุปกรณ์ใหม่ ๆ ในองค์กรโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ
ความหมายของคำว่า องค์กร นวัตกรรม	องค์กรนวัตกรรม คือ องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการความคิดและวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้หรือคิดค้นองค์ความรู้ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
ความสำคัญของ องค์กรนวัตกรรม	การที่องค์กรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ประหยัดเวลาและเพิ่มความสะดวกสบายในการดำเนินงาน องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความแตกต่าง ได้เปรียบในการแข่งขัน และตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้รับบริการดีขึ้น
วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย	ผู้บริหารองค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง นำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการ และนวัตกรรมแบบการกระจายอำนาจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างหรือนำ นวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร
โครงสร้างองค์กร	ผู้บริหารองค์กรใช้หลักการกระจายอำนาจ ให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและแบนราบ ลดระดับชั้นการบังคับบัญชา ทำให้การ ประสานงานรวดเร็วคล่องตัว กำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้า สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
ค่านิยมและ วัฒนธรรม	ผู้บริหารองค์กรใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ สร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ รักการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจในการดำเนินงาน มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งมั่นค้นคว้า สร้าง ทดลอง วิจัย รวมถึงหา วิธีปรับปรุง แก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ และเตรียมพร้อมรับความ เปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น



ประเด็นคำถาม	สรุปผล
ผู้นำ	ผู้บริหารองค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริงแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการสร้าง การพัฒนา และการใช้นวัตกรรม เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ให้การยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำเร็จ
บุคลากร	บุคลากรในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น รักการเรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน มีวินัย และสามารถสร้างแรงจูงใจในตัวเองได้ ผู้บริหารในองค์กรมีวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนทักษะด้านนวัตกรรม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ยั่งยืน
ทรัพยากร	ผู้บริหารองค์กรจัดให้มีสื่อ ข้อมูล ข่าวสารด้านนวัตกรรม ให้ความรู้ ความสำเร็จ รวมถึงทุน ทรัพยากร เทคโนโลยี หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม การค้นคว้า จัดทำและพัฒนานวัตกรรม และปรับปรุงบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานให้บุคลากรได้ประชุมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ จัดให้มีงบประมาณสำหรับจัดหารางวัลมอบให้กับผู้ที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร
การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ผู้บริหารองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และมีทิศทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยจัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาความสามารถในการจัดทำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ใช้ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ได้ให้บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และปรับปรุงจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นในงานของตน
การให้รางวัลและการยอมรับ	ในการเสริมสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผู้บริหารองค์กรมีการให้กำลังใจ ให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย มอบรางวัล เกียรติบัตร ตำแหน่งงาน โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีการตั้งเกณฑ์พิจารณาผลตอบแทน ที่หลากหลายที่ชัดเจนและยุติธรรม
การสื่อสาร	ผู้บริหารองค์กรมีรูปแบบการสื่อสาร กิจกรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีทิศทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารในองค์กร โดยใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การจัดอบรม/ประชุม สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายในการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีระบบอิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และกำหนดให้ฝ่ายพัฒนาด้านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของสถานศึกษามีหน้าที่สื่อสารกับบุคลากร โดยการชี้แจงวิธีการทำ นวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรม และการแก้ปัญหา ต่าง ๆ และพัฒนารูปแบบการสื่อสารให้หลากหลายมากขึ้น



ประเด็นคำถาม	สรุปผล
การจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหารองค์กรมีระบบการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าว โดยการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น ใช้ห้องสมุดสำหรับศึกษาค้นคว้าข้อมูล ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่างๆ รวมทั้งการตีพิมพ์ การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมนวัตกรรม และเผยแพร่ข่าวสาร ผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร
การประเมินและลำเลียงความคิด	ผู้บริหารองค์กรมีการพัฒนาระบบการประเมินและลำเลียงความคิดด้านนวัตกรรม โดยใช้การนิเทศติดตามและระบบประกันคุณภาพ รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานด้านนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ระบบจัดเก็บความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แบบฟอร์มออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันไลน์ หรือในที่ประชุม เมื่อฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรแล้ว จึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมินความคิดเห็นดังกล่าว และคัดเลือกความคิดเห็นมาปรับใช้ในองค์กร
เครือข่าย	ผู้บริหารองค์กรสร้างเครือข่ายที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีวิธีการพัฒนาเครือข่ายดังกล่าว โดยการกระจายอำนาจจากฝ่ายบริหาร สู่กลุ่มสาระฯ กลุ่มงาน และบุคลากรอย่างเป็นระบบ ขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ด้านนวัตกรรมจากองค์กรอื่น เช่น จัดอบรมโดยการเชิญบุคลากรจากองค์กรอื่นที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมมาเป็นวิทยากร และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้บุคลากรศึกษาคูณาระหว่างสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม เน้นให้บุคลากรทำงาน เป็นทีม ร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมขององค์กร และเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมกับองค์กร
ข้อเสนอแนะ	ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ รักการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติสำเร็จ

5. บทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม สรุปและอภิปรายผลได้ว่า 1) ผู้บริหารองค์กรมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรม และมีทิศทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมให้ปฏิบัติได้จริง และนำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงาน ขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการนวัตกรรมแบบกระจายอำนาจ มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร สอดคล้องกับมณีบุษ ทรวงสุรัตน์กุล (2558 : 237) ที่ได้สรุปถึงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของการสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมว่า ผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม และ สนับสนุนให้บุคลากรของตนมีความกล้าคิด กล้าทำ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบที่พร้อม



จะเรียนรู้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด 2) ผู้บริหารองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีทิศทางในการพัฒนาโครงสร้างองค์กร โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ ใ้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและเบนราบ ลดระดับชั้นการบังคับบัญชา ทำให้การประสานงานรวดเร็วคล่องตัว กำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย (2555 : 126) ที่ได้สรุปถึงโครงสร้างองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมไว้ว่า องค์กรต้องมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นสูง มีลักษณะส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจและตั้งใจที่จะแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาทั้งในลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) ผู้บริหารองค์กรมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม และมีวิธีส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมดังกล่าว โดยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งแสวงหาลิขิตใหม่ ๆ รักษาการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจในการดำเนินงาน มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งมั่นค้นคว้า สร้าง ทดลอง วิจัย รวมถึงหาวิธีปรับปรุง แก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ และเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับปานิศรา จรัสวิญญู (2561 : 157) ที่ได้สรุปถึงการมีค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กรว่า เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากวัฒนธรรมและค่านิยม เป็นความเชื่อของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น และยังมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากองค์กรใดสามารถรักษาและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ค่านิยมที่แข็งแกร่งก็มีแนวโน้มที่จะได้รับผลประโยชน์มากมาย 4) ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้นำในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการสร้าง การพัฒนา และการใช้นวัตกรรม เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ให้การยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำเร็จ สอดคล้องกับจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2561 : 116) ที่ได้สรุปถึงการเป็นผู้นำในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร 5) บุคลากรในองค์กรมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น รักษาการเรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน มีวินัย และสามารถสร้างแรงจูงใจในตัวเองได้ เนื่องจากผู้บริหารมีวิธีในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะดังกล่าว โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนทักษะด้านนวัตกรรม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับไอริน โรจน์รักษ์ (2561 : 57-58) ที่ได้สรุปถึงการที่ผู้บริหารองค์กรต้องมีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีมาตรฐาน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่



ๆ ผ่านโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรริเริ่มขึ้นมา ทำให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องของนวัตกรรม เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม และเข้าใจธรรมชาติขององค์กรเป็นอย่างดี 6) ผู้บริหารองค์กรสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยจัดให้มีสื่อ ข้อมูล ข่าวสารด้านนวัตกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงทุน ทรัพยากร เทคโนโลยี หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม การค้นคว้า จัดทำและพัฒนานวัตกรรม และปรับปรุงบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานให้บุคลากรได้ประชุมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ จัดให้มีงบประมาณสำหรับจัดหารางวัลมอบให้กับผู้ที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร สอดคล้องกับธนกฤต แซ่โศ้ว (2561 : 47) ที่ได้สรุปว่าผู้บริหารองค์กรควรให้การส่งเสริมและการสนับสนุนทุนหรือทรัพยากรณ์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ซึ่งสามารถนำข้อเสนอดังกล่าวมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน 7) ผู้บริหารองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร และมีทิศทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และมีทิศทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยจัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาผลงานด้านกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาความสามารถในการจัดทำนวัตกรรม เทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ใช้ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ได้ให้บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และปรับปรุงจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นในงานของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1964) ที่สรุปว่า การฝึกอบรมบุคลากร ทำให้บุคลากรได้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความรู้ด้านนวัตกรรมเป็นทรัพยากรสำคัญต่อองค์กร และสอดคล้องกับพัชต์ วุฒิรงค์ (2554 : 50) ที่ได้สรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรนวัตกรรมควรให้ความสำคัญกับการประเมินตนเองของบุคลากร โดยควรประเมินกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมและผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่ได้ควบคู่กัน 8) ผู้บริหารองค์กรมีการให้รางวัลและการยอมรับ ในการเสริมสร้างนวัตกรรมการให้กำลังใจ ให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย มอบรางวัล เกียรติบัตร ตำแหน่งงาน โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีการตั้งเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทน ที่หลากหลายที่ชัดเจนและยุติธรรม สอดคล้องกับนภภรณ์ ทักษิณนิมิตร (2554 : 223) ที่ได้สรุปว่า การให้รางวัลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งรางวัล อาจจะเป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินซึ่งต้องทำควบคู่กันไป และผู้บริหารต้องมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน เช่น บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น หรือการได้รับรางวัลต่าง ๆ ในหน่วยงาน 9) ผู้บริหารองค์กรมีรูปแบบการสื่อสาร กิจกรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีทิศทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารในองค์กร โดยใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นการจัดอบรม/ประชุม สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับเป้าหมายในการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีระบบอิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และกำหนดให้ฝ่ายพัฒนาด้านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของสถานศึกษามีหน้าที่สื่อสารกับบุคลากร โดยการชี้แจงวิธีการทำนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรม และการแก้ปัญหาต่าง ๆ และจะพัฒนารูปแบบการสื่อสารให้หลากหลายมากขึ้น สอดคล้องกับมรกด จันท์กระพ้อ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562 : 56) ที่ได้สรุปว่าการสร้างรูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่ครอบคลุม โดยต้องมีทิศทางและช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งแนวตั้งและแนวราบ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการเข้าถึงข้อมูล 10) ผู้บริหารองค์กรมีระบบการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าว โดยการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินการ



สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น ใช้ห้องสมุดสำหรับศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่างๆ รวมทั้งการตีพิมพ์ ใน การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ ส่งเสริมนวัตกรรม และเผยแพร่ข่าวสาร ผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับสมจิตร์ สุวรักษ์ (2554 : 129-132) ที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร โดยมีการสร้างช่องทางและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมให้ชัดเจนทั้งในด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ผู้บริหารองค์กรมีการ พัฒนาระบบการประเมินและลำเลียงความคิดด้านนวัตกรรม โดยใช้การนิเทศติดตามและระบบประกันคุณภาพ รวมทั้งมี การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานด้านนวัตกรรมของ บุคลากร ผ่านทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ระบบจัดเก็บความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แบบฟอร์มออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันไลน์ หรือในที่ประชุม เมื่อฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรแล้ว จึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ความคิดเห็นดังกล่าว และคัดเลือกความคิดเห็นมาปรับใช้ในองค์กร สอดคล้องกับ Dundon (2002 : 173-187) ที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารองค์กรควร สร้างช่องทางการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดให้กับบุคลากร ซึ่งอาจจะสร้างเว็บไซต์หรือ ฐานข้อมูล และสร้างความชัดเจนในการประเมินและคัดเลือกความคิดของบุคลากรเพื่อป้องกันความขัดแย้ง ความเข้าใจ ผิด และการต่อต้านกระบวนการนวัตกรรม 12) ผู้บริหารองค์กรสร้างเครือข่ายที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีวิธีการ พัฒนาเครือข่ายดังกล่าว โดยการกระจายอำนาจจากฝ่ายบริหาร สู่กลุ่มสาระฯ กลุ่มงาน และสู่บุคลากรอย่างเป็นระบบ ขอบรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ด้านนวัตกรรมจากองค์กรอื่น เช่น จัดอบรมโดยการเชิญบุคลากรจากองค์กร อื่นที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมมาเป็นวิทยากร และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้บุคลากรศึกษาดูงาน ระหว่างสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม เน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมขององค์กร และเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมกับองค์กร สอดคล้องกับพิสิฐ เทพไกรวัล (2554 : 286) ที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรและองค์กร ภายนอกติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง จัดโครงการความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา และประเด็นการพัฒนา แบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่องค์กรในเครือข่าย และประสานองค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่ง วิชาการและแหล่งทุน เพื่อการให้ความช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะสำหรับการผลการวิจัยใช้

1. จากผลการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรมทำให้ได้ทราบถึง แนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนส่งเสริม พัฒนา สถานศึกษาในสังกัดสู่องค์กรนวัตกรรมได้

2. จากผลการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่องค์กรนวัตกรรม ทำให้ทราบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี มีศักยภาพในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา อื่น ๆ สามารถศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในสหวิทยาเขตอื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้แนวโน้ม ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่แตกต่างออกไป



2. ควรมีการนำผลการวิจัยที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีสู่อค์กรนวัตกรรม หรือการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่อค์กรนวัตกรรม
3. ควรมีการศึกษาในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและการใช้นวัตกรรมในองค์กร เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา ประพันธ์พัฒนา. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนกฤต แซ่โล้ว. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นภาพรณัฏ ทักขิณนิมิตร. (2558). ระบบการประเมินความสามารถทางนวัตกรรมของสถานทูตต่างประเทศในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พชิต วุฒิรงค์. (2011). ๕ สุดยอดองค์กรแห่งนวัตกรรมของไทย: ความแตกต่างภายใต้ความคล้ายคลึงในการบริหาร [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ *NIDA Development Journal*, 51(3), 50.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปานิสรา จรัสวิญญู. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดกำแพงเพชร [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 11(1), 157.
- มณีนุช ทรวงสุวรรณกุล. (2554). อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา : บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารนักบริหาร, 39(1), 56.
- วุฒิพงษ์ กักดีเหล่า. (2554). การศึกษาคูณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร สุวรักษ์. (2554). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 126.



- อำนาจ วิชยานุวัติ. (2562). มุมมองต่อบทบาทของ ผอ.สพท. ในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดคุณภาพที่แท้จริง : ดร.อำนาจ วิชยานุวัติ (เลขาธิการ กพฐ.). เข้าถึงได้จาก <https://www.edusandbox.com/ep4/>.
- ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2(2), 57-58.
- Dundon, E. (2002). *The Seeds of Innovation: Cultivating the Synergy that Fosters New Ideas*. New York: AMACOM.