

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วราภรณ์ ไทมา¹, กมลพรรณ ว่องวิทย์การ^{2*}

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Received: 19 December 2026

Revised: 4 January 2026

Accepted: 6 January 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) พัฒนาแนวทางของสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 450 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .634 และแบบบันทึกสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การหาค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำคัญของบุคลากร ตามลำดับ 2) แนวทางของสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนา และด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ตามลำดับผลค่าความต้องการจำเป็น 3) การประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง มีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา, นวัตกรรม, โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: kamonphanuaongwllkan@gmail.com

Development Approaches for Transforming Educational Institutions into Innovative Organizations for Schools Under The Secondary Education Service Area Office Bangkok 2

Waraporn Thaima¹, Kamonphan Uaongwikkan^{2,*}

¹Master of Education Program in Educational Administration,

²Graduate College of Management, Sripatum University

Received: 19 December 2026

Revised: 4 January 2026

Accepted: 6 January 2026

Abstract

This research aimed to 1) examine the needs for developing schools into innovative organizations under the Office of Secondary Educational Service Area, Bangkok Area 2, develop guidelines for transforming schools into innovative organizations, and evaluate the approaches for developing schools into innovative organizations. The sample consisted of 450 school administrators and school personnel, selected through stratified random sampling based on school size. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of .634 and a focus group discussion record form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, priority needs index (PNI), and content analysis. The research findings revealed that; 1) the priority needs for developing schools into innovative organizations, ranked from the highest to the lowest, were organizational structure, personnel development, an innovation-supportive climate, vision, and the importance of personnel, respectively, 2) the approaches for developing schools into innovative organizations comprised five dimensions, namely organizational structure, personnel development, an innovation-supportive climate, vision, and development, in accordance with the results of the priority needs analysis, and 3) the evaluation of the approaches for developing schools into innovative organizations showed that utility, feasibility, propriety, and accuracy, both overall and in each aspect, were rated at the highest level.

Keywords: development, approaches, educational institutions

* Corresponding Author; E-mail: kamonphanuaongwlkkan@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการดำรงชีวิต องค์กรต่างๆ ได้เผชิญกับความท้าทายในการจัดการกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงทำให้เกิดแนวความคิดการบริหารจัดการองค์กร หลากหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และสมเหตุสมผลเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กร ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งความรู้ องค์กรกรวิทย์ องค์กรมุ่งเน้นกลยุทธ์ องค์กรมุ่งเน้นค่านิยม องค์กรการศึกษา องค์กรที่มีประสิทธิภาพและองค์กรนวัตกรรม ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงองค์กรแห่งนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลายเนื่องจาก สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมี ลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขึ้นมีความซับซ้อนขึ้นและ คาดการณ์ล่วงหน้าได้ยาก ประเทศไทยประกาศ การดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดย กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำประเทศก้าวสู่โมเดลที่มีชื่อว่า “ประเทศไทย 4.0” (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จุดเน้นหลักของนโยบายจึงต้องการ ขับเคลื่อนคนไทยด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์เพื่อแข่งขันได้ในเวทีโลก และสิ่งสำคัญที่ จะไปสู่การสร้างนวัตกรรมคือ ความรู้ หรือสมอง และสติปัญญาของคนที่ต้องมี ความคิดผ่านกระบวนการเรียนรู้ อย่าง สร้างสรรค์ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559)

นวัตกรรมเป็นกลไกและเป็นปัจจัยสำคัญของความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับหลาย องค์กร การบรรลุ นวัตกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับความพยายามในการประสานงานของผู้มีบทบาทที่ แตกต่างกันและการบูรณาการของ กิจกรรมในหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญและบริบทของการประยุกต์ใช้ ดังนั้นการสร้างองค์กรจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการ สร้างนวัตกรรม ความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการใช้ทรัพยากรที่ สร้างสรรค์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกันการเริ่มต้นเทคโนโลยีใหม่มักนำเสนอโอกาส และความท้าทายที่ซับซ้อนสำหรับองค์กรซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการและการเกิดขึ้นของ รูปแบบองค์กรใหม่ๆ นวัตกรรมขององค์กรและเทคโนโลยีเกี่ยวพันกัน องค์กรต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว อยู่เสมอ นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ องค์กรในยุคนี้จำเป็นต้องคิดค้นและปฏิบัติซึ่งองค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงวิธีคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ และเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างมากของคน ในสังคม เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรที่ทั้งซับซ้อนและมีพลวัต นวัตกรรมคือ การเปลี่ยนแปลงที่มีการจัดระเบียบอย่างมีจุดมุ่งหมายและความเสี่ยงซึ่งนำมาใช้ในองค์กรที่ทำงาน การสนับสนุน นวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรจะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่นอกเหนือจากการเติบโตได้ในระยะยาว

ในบริบทของสถานศึกษา การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรนวัตกรรม” (Innovative Organization) หมายถึง องค์กรที่สามารถสร้างและใช้แนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้สอน และสังคม การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไม่ได้หมายถึง เพียงการมีเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเท่านั้น แต่รวมถึงกระบวนการคิด การจัดการ การเรียนการสอน และการพัฒนา บุคลากรที่เน้นการสร้างคุณภาพอย่างยั่งยืน (Tidd and Bessant, 2020)

งานวิจัยของ Scott (2015) ได้ระบุว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่ การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Fullan (2011) ได้เสนอว่าการนำองค์กรการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมี “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่สามารถเป็นทั้งแรงบันดาลใจและผู้นำเชิงระบบ

สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านประชากร วัฒนธรรม และสภาพเศรษฐกิจ แนวทางสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ 1) การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้แบบไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ห้องเรียนเสมือนจริง และระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา รวมถึงการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและบริบททางวัฒนธรรมของพื้นที่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริงได้อย่างมีความหมาย 3) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน ภาครัฐ เอกชน และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และเทคโนโลยี สนับสนุนให้เกิดโครงการนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ห้องเรียนต้นแบบ โครงการวิจัยและนวัตกรรมระดับโรงเรียน หรือศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารมีทักษะด้านนวัตกรรม การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสร้างแรงจูงใจและระบบสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ อาทิ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านประชากร วัฒนธรรม และสภาพเศรษฐกิจ โดยแนวทางเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง เช่น 1) การพัฒนาแผนกลยุทธ์โรงเรียนเชิงนวัตกรรมที่บูรณาการเทคโนโลยีและการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันของครู นักเรียน และชุมชน 3) การใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ หรือ 4) การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ (Innovation Learning Hub) ภายในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่บ่มเพาะแนวคิดและโครงการนวัตกรรมทางการศึกษา โดยมีความหลากหลายทั้งด้านประชากร วัฒนธรรม และสภาพเศรษฐกิจ อาทิ การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาภาคสนามและข้อมูลเบื้องต้นพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมเชิงระบบในการเป็นองค์กรนวัตกรรม เช่น ขาดการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรยังขาดทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารจัดการยังเน้นการปฏิบัติตามระเบียบมากกว่าการส่งเสริมนวัตกรรม และยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษา

สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการพัฒนาคนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี

จากข้อความที่กล่าวมาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างและพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานด้านนวัตกรรมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางของของสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

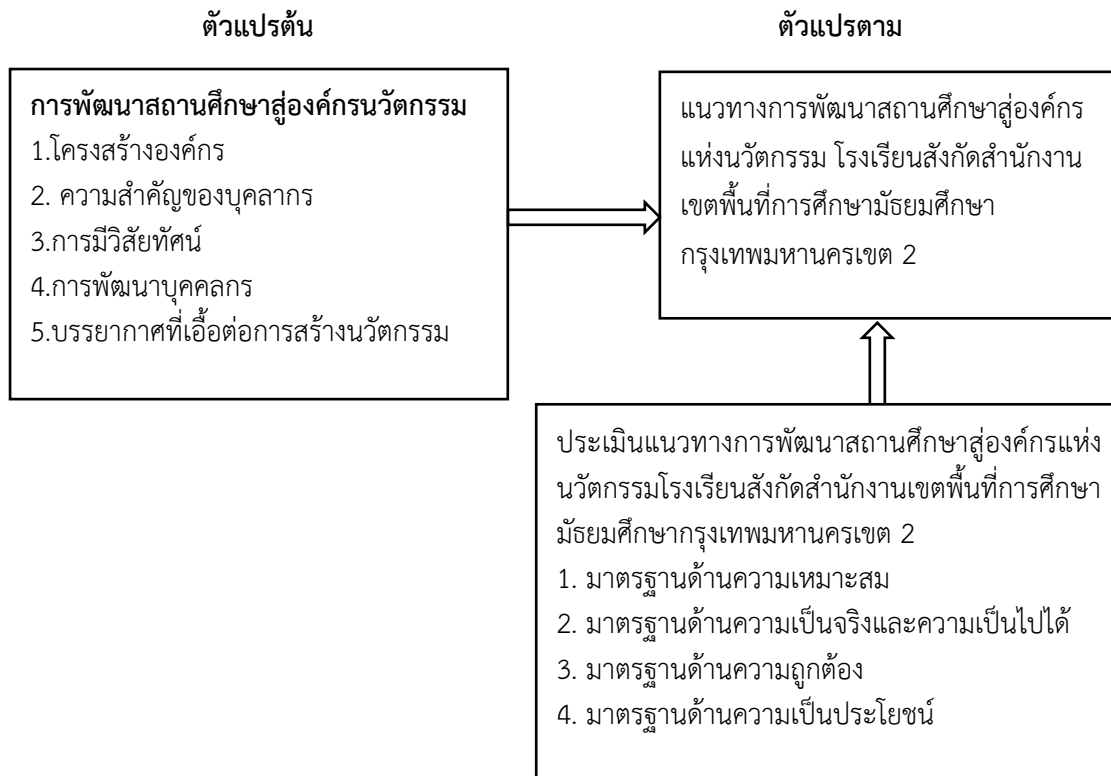
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Smith (2006) องค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

Stufflebeam (2008) มาตรฐานการประเมิน มี 4 ด้าน 1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม 2) มาตรฐานด้านความเป็นจริงและความเป็นไปได้ 3) มาตรฐานด้านความถูกต้อง 4) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 450 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งมีตัวแปรอิสระเป็นการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ตัวแปรตาม คือ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และขนาดสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของ บุคลากร 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้แก่ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบ แนวทางและเครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินแนวทาง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือติดต่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึงสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เมื่อหน่วยงานประสานงาน อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 450 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการขอความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเก็บด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form จนครบตามจำนวนที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. สรุปวิเคราะห์ประเด็นที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน และ ดำเนินการอภิปรายสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ค่าสถิติ Modified Priority Needs Index Modified (PNI_{modified}) โดยที่ PNI (Priority Needs Index) หมายถึงค่าดัชนี ลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น D=Degree of Success หมายถึงระดับความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน I=Importance หมายถึง ระดับความสำคัญหรือระดับความคาดหวัง นอกจากนั้น จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจาก ค่า PNI_{Modified} โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปค่าน้อย การอภิปรายสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ ร่างแนวทางและแนวปฏิบัติ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการประเมินแนวทาง 4 ด้าน ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัย

การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร (PNI_{modified}= 0.350) ด้านการพัฒนาบุคลากร

($PNI_{\text{modified}} = 0.199$) ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.198$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.188$) ส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำคัญของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.187$)

ตารางที่ 1 การหาค่าผลความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสถานศึกษา สู่องค์กรนวัตกรรมสำหรับ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

องค์กรนวัตกรรม	D	แปลผล	I	แปลผล	ค่า PNI_{modified}	ลำดับ
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.66	มาก	4.94	มากที่สุด	0.350	1
ด้านความสำคัญของบุคลากร	4.17	มาก	4.95	มากที่สุด	0.187	5
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.16	มาก	4.94	มากที่สุด	0.188	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.13	มาก	4.95	มากที่สุด	0.199	2
ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	3.78	มาก	4.53	มากที่สุด	0.198	3
สรุป	3.98	มาก	4.82	มากที่สุด	0.211	

แนวทางของสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานครเขต 2

ด้านที่ 1 ด้านโครงสร้างองค์กร

แนวทางที่ 1 การพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ โดยที่มีการจัดทำคู่มือ
โครงสร้างองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างถูกต้องเหมาะสม พัฒนาแผนภูมิองค์กร (Organization
Chart) ที่ทันสมัยเพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวิธีการทำงานที่เป็น มาตรฐานและมีลำดับ
ขั้นตอน

แนวทางที่ 2 สร้างระบบความสัมพันธ์และการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่มีการมอบหมาย
งานตามความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรโดยกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่าง
ชัดเจน สร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จัดกรอบแนวทางการประสานงานระหว่าง
ฝ่ายต่างๆ ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

แนวทางที่ 3 พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยที่มีการศึกษา
ข้อมูลและแนวโน้มทางการศึกษาพร้อมแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา
พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับ
การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ๆ

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมการจัดการงานด้านนวัตกรรม โดยที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมงานด้าน
นวัตกรรมภายในสถานศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณสำหรับโครงการนวัตกรรม จัดกิจกรรมส่งเสริม
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สร้างเกณฑ์การให้รางวัล และการยกย่องผลงานด้านนวัตกรรม

แนวทางที่ 5 พัฒนาการมอบหมายงาน ตามความสามารถ โดยที่มีการจัดทำฐานข้อมูลด้าน
ความสามารถและทักษะพิเศษของบุคลากรกำกับ ติดตามและตรวจสอบความเหมาะสมในการมอบหมายงาน ส่งเสริม

การพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับนวัตกรรมทางการศึกษา ตั้งคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนการทำงาน

2. ด้านความสำคัญของบุคลากร

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ โดยที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านนวัตกรรมที่มีตัวแทนบุคลากรจากทุกฝ่าย จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นและพัฒนาในด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายให้บุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรมมีบทบาทส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านวิชาการและนวัตกรรม

แนวทางที่ 2 พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนานวัตกรรม

แนวทางที่ 3 สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยที่มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาแบ่งปันประสบการณ์ ความสำเร็จ จัดแสดงผลงานนวัตกรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดประกวดนวัตกรรมทางการศึกษาภายในโรงเรียน มอบรางวัลและยกย่องผู้ที่มีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น

แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการบริหาร จัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยที่มีการปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านนวัตกรรม จัดทำฐานข้อมูลความสามารถและทักษะพิเศษของบุคลากร ประเมินผลงานด้านการพัฒนานวัตกรรม

แนวทางที่ 5 ขับเคลื่อนนวัตกรรมใน สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนโครงการนวัตกรรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานศึกษาอื่นๆ ติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

แนวทางที่ 1 สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน โดยที่มีการจัดเวทีระดมความคิดเห็นร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน สื่อสารและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรผ่านช่องทางต่างๆ สร้างความเข้าใจในแนวทางการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดทิศทาง โดยที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นผ่านช่องทาง หลากหลาย เช่น แบบสำรวจ ออนไลน์ การประชุมกลุ่มย่อย แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนนวัตกรรมที่มีตัวแทนมาจากหลายฝ่าย ส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

แนวทางที่ 3 พัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อให้ มีวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมาย โดยที่มีการจัดอบรมส่งเสริมผู้บริหารด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ การเขียนแผนพัฒนาสถานศึกษาที่สะท้อนวิสัยทัศน์ โดยการวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา และการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา นวัตกรรม จัดศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างการพัฒนา นวัตกรรม จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับแนวปฏิบัติที่ดี

แนวทางที่ 4 สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยที่มีการจัดกิจกรรม สร้างแรงบันดาลใจ จัดทำคู่มือสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ การเป็นองค์กรนวัตกรรม สร้างระบบการติดตามและรายงาน ความคืบหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรม

แนวทางที่ 5 ประเมินและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ โดยที่มีการประเมินการดำเนินงานของ สถานศึกษาโดยยึดตามวิสัยทัศน์และบริบทสถานศึกษา ทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาเป็น ประจำทุกปี การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางที่ 1 สนับสนุนทรัพยากรอย่างครบวงจรสำหรับการพัฒนานวัตกรรม โดยที่มีการจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนานวัตกรรมของบุคลากรแยกจากงบประมาณอื่น จัดหาสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาห้องปฏิบัติการและพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับการจัดกิจกรรมนวัตกรรม

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม โดยที่มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านนวัตกรรม จัดนิทรรศการแสดงผลงานนวัตกรรมภายในสถานศึกษา พัฒนาระบบฐานข้อมูลนวัตกรรมของบุคลากรใน สถานศึกษา

แนวทางที่ 3 พัฒนาระบบการเสริมศักยภาพการสร้างนวัตกรรม โดยที่มีการจัดทำแผนพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเป็นรายบุคคล แต่งตั้งที่ปรึกษากระบวนการออกแบบนวัตกรรมสำหรับบุคลากร ส่งเสริมการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

แนวทางที่ 4 สนับสนุนการเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพด้านนวัตกรรม โดยที่มีการสนับสนุนการเข้าร่วม อบรมภายนอกเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เกี่ยวกับนวัตกรรม จัดประชุม เชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรม จัดหาทุนสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

แนวทางที่ 5 พัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติในการสร้างนวัตกรรม โดยที่มีการจัดการฝึกอบรมทักษะ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ส่งเสริม การพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีการศึกษา พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

5. ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

แนวทางที่ 1 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยที่มีการจัดพื้นที่ ทำงานแบบยืดหยุ่น สร้างมุมสร้างสรรค์ พร้อมอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุนสำหรับการคิดค้นนวัตกรรม ออกแบบ ห้องเรียนและพื้นที่ร่วมสมัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ จัดหาอุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

แนวทางที่ 2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการพัฒนาและเรียนรู้ โดยที่มีการจัดกิจกรรมนวัตกรรม สาธารณะให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลอง วิธีการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่โดย ไม่มีแรงกดดัน สนับสนุนการทำงานแบบข้ามสายงานเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมอง ใหม่

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยที่มีการจัดเวทีระดมความคิด ในการพัฒนานวัตกรรม สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม และร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรม

แนวทางที่ 4 สนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ โดยที่มีการจัดตั้งกองทุนนวัตกรรมสำหรับสนับสนุนโครงการใหม่ๆ การขอสนับสนุนทรัพยากรที่รวดเร็ว จัดหาผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นที่ปรึกษาด้านนวัตกรรมสนับสนุนเวลาและภาระงานที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

แนวทางที่ 5 การสนับสนุนและยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีส่วนร่วม ในการสร้างนวัตกรรม โดยที่มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายนวัตกรรม ยกย่องและให้เกียรติบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม

การประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านที่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านที่ 2) ด้านความสำคัญของบุคลากร ด้านที่ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่ 5) ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

แนวทาง/ แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความเป็นจริง/ ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง			ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.73	.234	มากที่สุด	4.72	.201	มากที่สุด	4.62	.199	มากที่สุด	4.88	.142	มากที่สุด
2. ด้านความสำคัญของบุคลากร	4.80	.194	มากที่สุด	4.80	.238	มากที่สุด	4.79	.222	มากที่สุด	4.92	.100	มากที่สุด
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.75	.192	มากที่สุด	4.77	.167	มากที่สุด	4.73	.145	มากที่สุด	4.80	.169	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.82	.199	มากที่สุด	4.82	.199	มากที่สุด	4.82	.199	มากที่สุด	4.89	.143	มากที่สุด
5. ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.84	.182	มากที่สุด	4.76	.245	มากที่สุด	4.85	.171	มากที่สุด	4.93	.161	มากที่สุด
รวม	4.79	.047	มากที่สุด	4.77	.038	มากที่สุด	4.76	.091	มากที่สุด	4.88	.051	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด SD. 4.88 รองลงมา ด้านความเหมาะสมและความถูกต้องมาค่าเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย SD. 4.79 และด้านความเป็นจริง/ความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ย 4.76

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินการหรือการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องร่วมกันพัฒนาองค์กร และจากปัจจัยดังกล่าวทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะวิน แสงทามาศย์ เกศริน มนูญผล และสร้อยญา แสงอัมพร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่าสภาพการดำเนินการหรือการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา อินโผ และศิริพา เสริตานนท์ (2567) ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์เกี่ยวกับการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง มีภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างละเอียด และผ่านการตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะวิน แสงทามาศย์ เกศริน มนูญผล และสร้อยญา แสงอัมพร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 ประเด็นด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และณรินทร์ ชำนาญดู (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะสมองของผู้เรียน สำหรับสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะสมองของผู้เรียน สำหรับสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ด้านโครงสร้างองค์กร สถานศึกษามีรูปแบบการจัดการภายในอย่างชัดเจนเป็นลำดับขั้นตอน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผนและเป็นลำดับขั้นตอน มีการชี้แจงประชาสัมพันธ์ พร้อมมีการจัดทำรูปแบบประเมินที่มีความยืดหยุ่นและชัดเจน

ด้านความสำคัญของบุคลากร ประเด็นสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมองหาทางออกด้วยการจัดประชุม มอบหมายงาน และบุคลากรภายในโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อร่วมการพัฒนาในการบริหารสถานศึกษา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการอบรมในเรื่องของความสามารถในกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาบุคลากร ประเด็น สถานศึกษามีการสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านในการสร้างนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านในการสร้างนวัตกรรมและสรรหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร

ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ประเด็น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการคิดริเริ่มทำในสิ่งใหม่ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการคิดริเริ่มทำในสิ่งใหม่ มีการจัดสรรบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานในการสร้างนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อทางพัฒนาสถานศึกษา สู่องค์กรนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้นในการพัฒนาการทำงานในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ชนะวิน แสงทามาตย์, เกศริน มนูญผล และสร้อยญา แสงอัมพร. (2567). การพัฒนารูปแบบสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. *วารสารมติเชษฐารามวัดจอมมณี*, 7(6), 704-720.
- สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และณรินทร์ ชำนาญดู. (2567). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะสมองของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 8(1), 2033-2048.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). Thailand 4.0: สร้างความเข้มแข็งจากภายในเชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก. *eco-challenge magazine*, 11(3), 5-9.

วิชุดา อินไผ่ และศิริพร เสรีตานนท์. (2567). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบล ประิทรทัศน์*, 9(2), 1995-2008.

Fullan, M. (2011). *Change Leader: Learning to Do What Matters Most*. Jossey-Bass.

Scott, C. L. (2015). *The Futures of Learning 3: What Kind of Pedagogies for the 21st Century*.
Education Research and Foresight Working Papers, UNESDOC Digital Library.

Smith, L. (2006). *Uses of Heritage*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203602263>

Stufflebeam, D. L. (2008). *The CIPP model for evaluation in national conference on educational research* 17-18 (January 2008). Faculty of Education Naresuan University, Phitsanulok, (in Thai)

Tidd, J., & Bessant, J. R. (2020). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. John Wiley & Sons.