

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
Innovative Organization of School in Digital Era
Under the Sisaket Yasotorn Secondary Educational Service Area Office

นัชชา วรรณโคตร^{1*}, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์², นเรศ ชันธะรี^{3*}
Natcha Wannakot^{1*}, Panupong Boonrom², Narech Khantaree³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education, Ubonratchathani Rajabhat University

*Corresponding email: natcha.wg66@ubru.ac.th

Received: 25 May 2025 ; Revised: 26 September 2025; Accepted: 29 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครูผู้สอน 236 รวม 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการโดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความเป็นองค์กรความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล พบว่า (1) ด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีความชัดเจนและยืดหยุ่น กระจายอำนาจการทำงาน และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (2) ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ และวิสัยทัศน์เชื่อมโยงกับภารกิจของสถานศึกษา (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการอบรมทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) การจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ควรจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาแนวคิดใหม่ สนับสนุนทรัพยากร และยกย่องผู้ที่มีผลงานด้านนวัตกรรม

คำสำคัญ: ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา; สถานศึกษาในยุคดิจิทัล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Abstract

This research aims to (1) study the characteristics of educational innovation organizations in schools in the digital era (2) compare the characteristics of educational innovation organizations in schools in the digital era, categorized by position, work experience, and school size; and (3) explore the development guidelines for educational innovation organizations in schools in the digital era Under the Sisaket Yasotorn Secondary Educational Service Area Office. The sample group for this research consisted of 110 school administrators and 236 teachers, totaling 346 participants from schools. The sample was selected by stratified random sampling. The research instrument used was a 5-point Likert scale, along

with interviews from schools with best practices. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing using t-tests, F-tests, pairwise comparisons using the Scheffé method, and content analysis.

The research findings were as follows. 1) The study found that the overall level of Innovative Organization of School in Digital era was high. Among the assessed aspects, shared vision had the highest mean score, while personnel development had the lowest mean score. 2) The comparative analysis of Innovative Organization of School in Digital era categorized by position, work experience, and school size, revealed the following: Position differences significantly affected perceptions of innovation within educational institutions at the .05 statistical significance level. Work experience differences did not result in statistically significant variations in perceptions of innovation. Different school sizes led to statistically significant differences in all aspects at the .01 statistical significance level. 3) The strategies for developing educational institutions as innovative organizations in the digital era consist of four six aspects. (1) Organizational Structure: The structure should be clear yet flexible, decentralizing operations and integrating technology to enhance efficiency. (2) Shared Vision: All personnel levels should be involved in defining the vision, ensuring it aligns with the institution's mission. (3) Personnel Development: Digital and technological skills training should be promoted, along with knowledge-sharing through professional learning communities. (4) Innovative Environment: Institutions should foster an atmosphere that encourages creativity, supports resource allocation, and recognizes outstanding innovation contributions.

Keywords: Innovative Organization of School; School in Digital Era; Sisaket Yasotorn Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่ง และมีความสำคัญในชีวิตประจำวันของคนในสังคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยีในทุกภูมิภาคทั่วโลก โดยเฉพาะในด้านการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนา การบริหารจัดการ และการสื่อสารในทุกระดับ [1] ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศในยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เศรษฐกิจโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการสร้างมูลค่าเพิ่ม รัฐบาลจึงได้มีการวางรากฐานอนาคตของประเทศ ลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีการกำหนดนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีจุดมุ่งหมายลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และเสริมสร้างศักยภาพในเวทีนานาชาติ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพของคน เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถปรับตัว และดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน [2]

ภายใต้สภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกรูปแบบ องค์กรต่างๆจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้หากใช้วิธีการหรือแนวทางในการบริหารรูปแบบเดิม และขาดการปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมกับนานาชาติในเวทีโลก [3] และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีเป้าหมายพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้สามารถสร้างคนที่มีคุณภาพ พร้อมด้วยทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในระบบการเรียนการสอน สร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำของครูและนักเรียน จึงจำเป็นที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาและห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและครู รวมทั้งนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษารูปแบบใหม่ จากการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีเป้าหมายเพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา [4] องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา คือ สถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิธีการบริหารและจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ รวมถึงมีเครือข่ายในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมเพื่อยกระดับ

คุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูหรือบุคลากรคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง [5]

การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนนั้น นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการศึกษา และองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาถือเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรคุณภาพ โดยการกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุคสมัยโดยอาศัยระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนา และควรกระจายนวัตกรรมไปสู่ทุกส่วนของบริหารการจัดการศึกษาตั้งแต่ระบบการจัดการ หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูตลอดจนการพัฒนารูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษา [6] สอดคล้องกับ ศิวาวุฒิ รัตน์ และคณะ [7] ที่กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาไว้ว่า การที่องค์กรทางการศึกษาจะสามารถอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกได้นั้น ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา องค์กรการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัว ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายต่างๆของรัฐบาล เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาและรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาเพื่อพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาจึงได้ออกกฎหมายพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ขึ้น ในพระราชบัญญัติได้ให้ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษา ขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกระจายอำนาจและอิสระภาพแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา [8]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ตาม พ.ร.บ. พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พ.ศ.2562 โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาองค์กรคุณภาพตามมาตรฐานบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และได้ให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษารวมถึงพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามนโยบายโดยยึดยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขต ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ภายใต้กรอบแนวคิด “การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพบนฐานนวัตกรรม” โดยมีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริม สนับสนุน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง [9]

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ในยุคสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ รวมถึงการเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัล องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรและพัฒนากาการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อสามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ในทุกมิติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรที่มีการสร้างสรรค์ ปรับปรุง และพัฒนาสิ่งใหม่ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการใช้ทรัพยากร มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดทฤษฎีของ ฌ็องปierre สกอลท์นัรดา [10], ศิวาภูมิ รัตนะ และคณะ [7], อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี [11], สุริศา ริมศิริ [12], ปานชนก ดั่งอุดม [13], ขวัญชนก แสงทำนง [5], สุธรรม ธรรมทัศนันท [14], รัตนวดี โมรากุล และคณะ [15], Tidd [16], Sherwood [17], Edita Kastratovic และคณะ [18] จึงสรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร การพัฒนาบุคลากร และการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดระเบียบภายในสถานศึกษาที่กำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่น และมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นร่วมกันภายในสถานศึกษา บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจในวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการจัดสรรทรัพยากร หรืองบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนา รวมถึงส่งเสริมการสร้างสร้งนวัตกรรมผ่านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

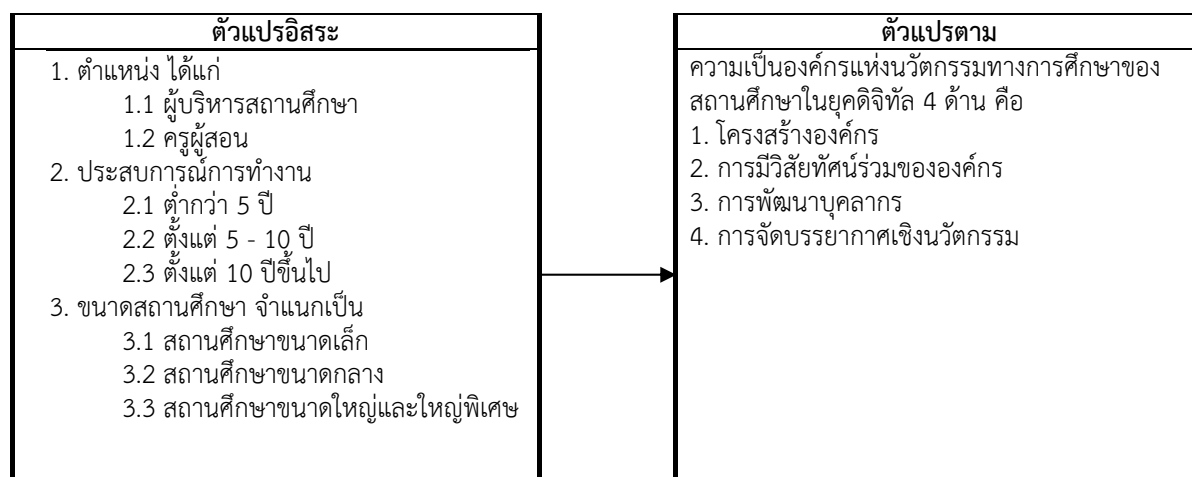
การจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยกับความคิด หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไม่หยุดนิ่ง ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัว ให้มีความยืดหยุ่น เท่าทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากงานวิจัยสนับสนุนว่าการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพทางนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่มุ่งเน้นให้ "เด็กศรีสะเกษ ยโสธร เป็นคนดี มีความสุข เก่งขึ้นด้วยนวัตกรรม" ผ่านการใช้เทคโนโลยีและกลยุทธ์การบริหารแบบองค์รวมในยุคดิจิทัล และการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาสามารถส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้จริง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการจำนวน 11 คน ได้แก่ ญัฐปภัสร สกุสพัฒนรดา [10], ศิวาภูมิ รัตน์ และคณะ [7], อนุพงษ์ ชุมแวววาปี [11], สุริศา ริมศิริ [12], ปานชนก ดั่งอุดม [13], ขวัญชนก แสงทามัง [5], สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ [14], รัตนาดี โมรากุล และคณะ [15], Tidd [16], Sherwood [17], Edita Kastratovic และคณะ [18] ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 227 คน และจำนวนข้าราชการครู 3,193 คน รวม 3,420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และ ครูผู้สอน 236 รวม 346 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan Krejcie & Morgan [19] และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก 2) สถานศึกษาขนาดกลาง และ 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยแบ่งตามสัดส่วนของประชากร

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Perposive Sample) เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่ได้รับการคัดเลือกและสรรหาตัวแทนเข้าร่วมการประกวดรางวัลหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ครั้งที่ 12 ประจำปีการศึกษา 2565-2566 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
3. ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก, สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วยความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 4 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practices) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3. การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจ คือ คัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence; IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า .5 ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 ซึ่งค่า IOC มีค่ามากกว่า .5 ทุกข้อคำถาม ดังนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามให้คะแนน ดังนี้

+1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

-1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่มีความตรงมาปรับปรุงแก้ไขเป็นปรนัยตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ได้ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 400 ฉบับ และได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุดจำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practices) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดีจิตล สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ [20] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดีจิตล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดีจิตล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดีจิตล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดีจิตล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 เปรียบเทียบค่าสถิติของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม การดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test)

1.4 เปรียบเทียบค่าสถิติของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 การวิเคราะห์เนื้อหาของคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แล้วนำไปสรุปโดยบรรยายเชิงพรรณนา

2.2 การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แล้วนำไปสรุปโดยบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	110	31.79
1.2 ครูผู้สอน	236	68.21
รวม	346	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	111	32.08
2.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	112	32.37
2.3 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	123	35.55
รวม	346	100
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน)	6	1.73
3.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 791 คน)	110	31.80
3.3 ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	230	66.47
รวม	346	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 400 ฉบับ และได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุดจำนวน 346 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 ครูผู้สอน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 68.21 มี

ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.37 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.55 และขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.73 ขนาดกลาง จำนวน 110 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 230 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.47

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แสดงผลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวม

รายการ	ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		
	(n=346)		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S	
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.43	.28	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.49	.41	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.06	.60	มาก
4. ด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	4.16	.54	มาก
รวม	4.34	.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.34, S= .35)

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ($\bar{X}$ =4.49, S= .41) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}$ =4.43, S= .28) ด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ =4.16, S= .54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.06, S= .60) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเห็นความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเห็นความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา				t	P
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=110)		ครูผู้สอน (n=236)			
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.60	.18	4.34	.27	9.96	.01**
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	4.50	.50	4.49	.36	.04	.97
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	.51	3.91	.58	6.91	.01**
4. ด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	4.10	.51	4.19	.55	-1.34	.18
รวม	4.40	.28	4.32	.37	2.06	.04*

*นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเห็นความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมทางการศึกษาของ สถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.08	.48	.61
	ภายในกลุ่ม	343	62.53	.18		
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.11	.05	.32	.72
	ภายในกลุ่ม	343	59.13	.17		
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.54	.27	.74	.47
	ภายในกลุ่ม	343	124.68	.36		
4. ด้านการจัดบรรยากาศเชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.182	.09	.30	.73
	ภายในกลุ่ม	343	101.51	.29		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.07	.03	.28	.75
	ภายในกลุ่ม	343	43.07	.12		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเห็นความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทาง การศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	10.01	5.00	32.57	.01**
	ภายในกลุ่ม	343	52.70	.15		
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.41	2.20	13.81	.01**
	ภายในกลุ่ม	343	54.83	.16		
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	14.07	7.03	21.72	.01**
	ภายในกลุ่ม	343	111.14	.32		
4. ด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.54	4.77	17.75	.01**
	ภายในกลุ่ม	343	101.69	.26		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.77	4.88	50.22	.01**
	ภายในกลุ่ม	343	33.37	.97		

**นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สรุปผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีโครงสร้างองค์กรที่ ยืดหยุ่นและชัดเจน ลดความซับซ้อนของสายการบังคับบัญชา และกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน พร้อมระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ จะช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน ซึ่งควรกำหนดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยผ่านกระบวนการประชุม การระดมสมอง และการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา วิสัยทัศน์ควรสะท้อนถึงเป้าหมายของสถานศึกษา และเชื่อมโยงกับภารกิจสำคัญเพื่อให้เกิดความร่วมมือและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้แก่ครูและบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ๆ ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล

อภิปรายผล

1. การศึกษาความเป็นองค์กรความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในหลากหลายมิติ รวมถึงด้านการจัดการศึกษา ทำให้นโยบายระดับชาติและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ทั้งของผู้เรียนและครู รวมทั้งนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมหรือองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา สถานศึกษาต่างๆภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จึงต้องมีการปรับการดำเนินงานขององค์กรให้ มีการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ ปานชนก ดั่งอุดม [13] ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสถานศึกษานำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐปภัสร สกุลพัฒนธรา [10] ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมี

ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ไม่ต่างจากด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาแต่ละด้านไม่ต่างกันมากนัก ด้านการพัฒนาบุคลากรก็เช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ ฐุริรัตน์ สุกใส [21] องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารมุ่งเน้นการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และบริหารทรัพยากรเพื่อบริหารจัดการศึกษา ในขณะที่ครูเน้นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านภาระงานและการเข้าถึงทรัพยากร ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกันต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ กฤษฎิณิทร มณีฉาย [22] ได้ทำการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่งโดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพของตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมีบทบาทสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและศักยภาพขององค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุขด้วยนวัตกรรม” และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับประโยชน์จากนโยบายดังกล่าว อันนำไปสู่การมีความตระหนักถึงการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร [9] สอดคล้องกับ สุพญา อร่ามรัตน์ [23] ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ผู้บริหารและครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างมีการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับ โดยสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรและขีดความสามารถของตนเอง ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถส่วนบุคคล และเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชัยพร ชูสุภาวดี [24] ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีมุมมองต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อระดับความพร้อมในด้านต่างๆ สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพมากกว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อันนำไปสู่ความแตกต่างในการดำเนินงานและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ เพ็ญพิมล พลสมบัติ [25] ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ควรพัฒนาให้สอดคล้องกับความพร้อม บริบท และทรัพยากรของโรงเรียน โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาการจัดการความรู้และข้อมูล องค์กรควรมีโครงสร้างที่เหมาะสม บุคลากรมีทักษะเพียงพอ และมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า แม้สถานศึกษาจะมีขนาดและความพร้อมต่างกัน แต่สามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ตามบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีโครงสร้างที่ ยืดหยุ่นและชัดเจน ลดความซับซ้อนของสายบังคับบัญชา กระจายอำนาจการตัดสินใจ ไปยังบุคลากรทุกระดับ เพื่อความคล่องตัว การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน พร้อมระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยเสริมการบริหารจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ ขวัญชนก แสงท่งนั้ง [5] ที่ได้กล่าวถึงโครงสร้างขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า โครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการสื่อสารและบริหารอำนาจภายในสถานศึกษา โดยต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม โครงสร้างนี้ควรประกอบด้วย หน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและโอกาสที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรใช้ระบบการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรหลายฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน โดยกำหนดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผ่านการประชุมและวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ควรสะท้อนเป้าหมายและเชื่อมโยงกับการกิจสำคัญ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อความร่วมมือและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นนวัตกรรม สอดคล้องกับ ณภาพพร จันทรดวง และคณะ [26] ที่กล่าวว่า การกำหนดแผนปฏิบัติการในสถานศึกษาควรมีความเป็นระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัย วิสัยทัศน์และการคาดการณ์ล่วงหน้า ในการบริหารจัดการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย แผนดังกล่าวต้องรองรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแนวปฏิบัติใหม่ และกำหนดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สถานศึกษาควรส่งเสริม การพัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Juan Carlos Riveras-León และ Marina Tomás-Folch [27] ที่ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่มีนวัตกรรมและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมวัฒนธรรมดังกล่าว พบว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาได้ดีขึ้น ผู้บริหารที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

3.4 การจัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา นวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและทดลองแนวคิดใหม่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้และบริหารจัดการ รวมถึงการจัดพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ การสนับสนุนทรัพยากร และการยกย่องผลงานนวัตกรรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจและผลักดันองค์กรไปสู่ความเป็น นวัตกรรมที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ สุริศา ริมศิริ [28] กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ควรมาพร้อมกับระบบแรงจูงใจและการให้รางวัล เพื่อกระตุ้นบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม นอกจากนี้ควรมีสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการนำเสนอแนวคิดของบุคลากรทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรมีการสรรงงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการ นวัตกรรมที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสร่วมโครงการใหม่ๆ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กร สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านพัฒนานวัตกรรมและจัดกิจกรรมหรือโครงการให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ บุคลากรในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม และผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ บุคลากรในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม และผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- [1] ทินกร เผ่ากันทะ, & กัลยารัตน์ เมธิ์วิวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารพัฒนามหาวิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาโท*, 4(2), 37–45.
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. บริษัท พรินทิงกราฟฟิค จำกัด.
- [3] สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. งานส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร.
- [4] สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] ขวัญชนก แสงท่ง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- [6] ธัญรัตน์ หิรัญกิตติกร. (2564). *การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- [7] ศิวาภูมิ รัตนะ, และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 20(18), 31–38.
- [8] พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(56 ก).
- [9] กลุ่มงานนโยบายและแผน. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ประจำปีการศึกษา 2567* (หน้า 40–44). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. สืบค้นจาก <https://www.secondaryskyst.go.th>
- [10] ณัฐภัทร์ สกมลพัฒน์. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [11] อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [12] สุริศา ริมศิริ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [13] ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [14] สุธรรม ธรรมพัฒน์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ตักสิลาการพิมพ์.
- [15] รัตนดิ โมรากุล, และคณะ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ), 10(2), 1341–1355.
- [16] Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation* (2nd ed.). Wiley.
- [17] Sherwood, D. (2001). *Smart things to know about innovation & creativity*. Capstone Publishing.

- [18] Kastratovic, E., Miletic, L., & Dragic, M. (2015). Innovative organization, innovation, and innovation union scoreboard. *International Journal of Economics and Law*, 5(13), 41–45.
- [19] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- [20] บุญชม ศรีสะอาด, และคณะ. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10, ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). สุวีริยาสาส์น.
- [21] ฐิธีรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี* (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [22] กฤษณิมนทร์ มณีฉาย. (2567). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วารสารครุทรรศน์*, 4(2), 1–15.
- [23] สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [24] ชัยพร ชูสุภาวดี. (2566). *สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- [25] เพ็ญพิมล พลสมบัติ. (2566). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [26] ณภาพพร จันทร์ดวง, และคณะ. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 20(39), 144–150.
- [27] Riveras-León, J. C., & Tomàs-Folch, M. (2020). The organizational culture of innovative schools: The role of the principal. *Journal of Educational Sciences*, 42(2), 21–37.
- [28] สุริศา ริมศิริ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(2), 77–90.