

**การบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18**
**The Administration of the Organization through School Innovation in
Office of the Primary Educational Service Area, Education Region 18**

¹นิรติศรัย ธรรมสร, ²สิทธิพร เขาอุ่น และ ³สิริมาส หมื่นสาย

¹Nirattisrai Thammasorn, ²Sitiporn Koa-un and ³Sirimas Muensai

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Doctor of Philosophy in Organization Development Administration, Chao Phraya University, Thailand

Email: ¹ok45459@gmail.com, ²sitiporn_ko@yahoo.com, ³sirimas.m@cpu.ac.th

Received January 25, 2023; Revised April 5, 2023; Accepted May 20, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การและองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 377 คน โดยการเลือกกลุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 อยู่ในระดับที่สูงมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มีปัจจัย 31 ตัวจาก 65 ตัว ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 93.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 มี 6 แนวทาง ดังนี้ (1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (2) พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน (3) พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีของครู (4) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (5) ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) นำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพและชุมชน

คำสำคัญ: องค์การนวัตกรรม; การบริหารจัดการ; การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม

Abstract

This article aimed to 1) study the condition of transformational leadership knowledge management Organizational atmosphere and innovative organization of schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Education Region 18; 2) analyze the factors of transformational leadership, knowledge management, and organizational atmosphere that affect the innovative organization of schools; and 3) present guidelines for developing management into an innovative organization of schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Education Region 18. The sample group was administrators, teachers, and educational personnel—377 people. by a multi-step random selection. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and stepwise multiple regression correlation coefficient analysis.

The research results were as follows: 1) The results of the study of management conditions in terms of transformational leadership, knowledge management, organizational climate, and innovative organizations in schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Education Region 18, were at a very high level; 2) Factors of transformational leadership, knowledge management, organizational climate, and innovative organizations in schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Education Region 18, have 31 out of 65 factors affecting innovation organizations. The aforementioned variables were able to predict the dependent variables at 93.20% with statistical significance at the .05 level; and 3) A summary of the management approach towards innovative organization of schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Education Region 18, has six approaches, consisting of (1) developing the potential of administrators; (2) developing school operations; (3) developing the use of media teacher technology; (4) promoting public relations and information dissemination; (5)

promoting learning and the exchange of knowledge; and (6) transforming knowledge to develop professionals and communities.

Keywords: Innovative organization; Management; Management to Innovation Organization

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นยุคสังคมความรู้ เป็นโลกของเทคโนโลยี นวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ที่ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนกำลังคน ไม่ว่าจะเป็นปัญญาประดิษฐ์ (AI) ขณะนี้ คนรุ่นใหม่ ที่มีอายุตั้งแต่ 18-34 ปี กำลังจะเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน และอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันกำลังจะประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ก้าวทัน ความเจริญก้าวหน้าของสังคมโลก ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุก ช่วงวัยให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาการสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงาน พัฒนาทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานใหม่ๆ ตลอดจนการ เรียนรู้พัฒนาตนเองในสิ่งใหม่ๆ เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต (ศุภชัย ศรีสุชาติ, 2563)

กระบวนการนี้ในการปฏิรูปการศึกษาไทย ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นคือไปสร้างความพร้อมให้สถานศึกษาพร้อมที่จะทำงานแบบเบ็ดเสร็จ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง เพื่อเพิ่ม อำนาจการตัดสินใจให้กับสถานศึกษา ให้ครูปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษา การบริหารจัดการตามรูปแบบที่เคย ปฏิบัติมานั้นอาจจะไม่สอดคล้องกับแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาอย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้แนวคิดใน การบริหารจัดการ ศึกษาในระดับโรงเรียน จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิด ความเชื่อ เจตคติและพฤติกรรม การบริหารจัดการ

นอกจากนี้การจัดการความรู้ ยังเป็นเหตุผลในการบริหารและพัฒนาองค์การโดยอาศัยแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้และก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นเพราะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาศัย ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน ที่งานนำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งองค์การ ดังเช่น Senge et al. (1994) ได้ เสนอแนวคิดเรื่องวินัยไว้ 5 ประการ ที่จะช่วยเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะในระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติดังกล่าว และบรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่อ

อิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์การ หากบรรยากาศองค์การไม่ดีหรือองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ สมาชิกก็อาจจะตัดสินใจลาออกหรืออยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีน่าจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบรรยากาศองค์การดี การปฏิบัติงานของบุคคลก็จะดีตามไปด้วย (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541) การส่งเสริมและพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้กลายเป็นกระแสของการศึกษาอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้หน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญและสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพองค์การและบุคลากรให้มีความสามารถทางนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่อง “การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18” โดยศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และ องค์กรนวัตกรรม ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การและ องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งได้มีการศึกษาตามตัวแปรแต่ละส่วนดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการความรู้ และ 3) บรรยากาศองค์การ

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994), จักรพันธ์ พันธุ์หินทอง และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562), ประกอบด้วยตัวแปร 4 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านการมีอุดมการณ์, 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

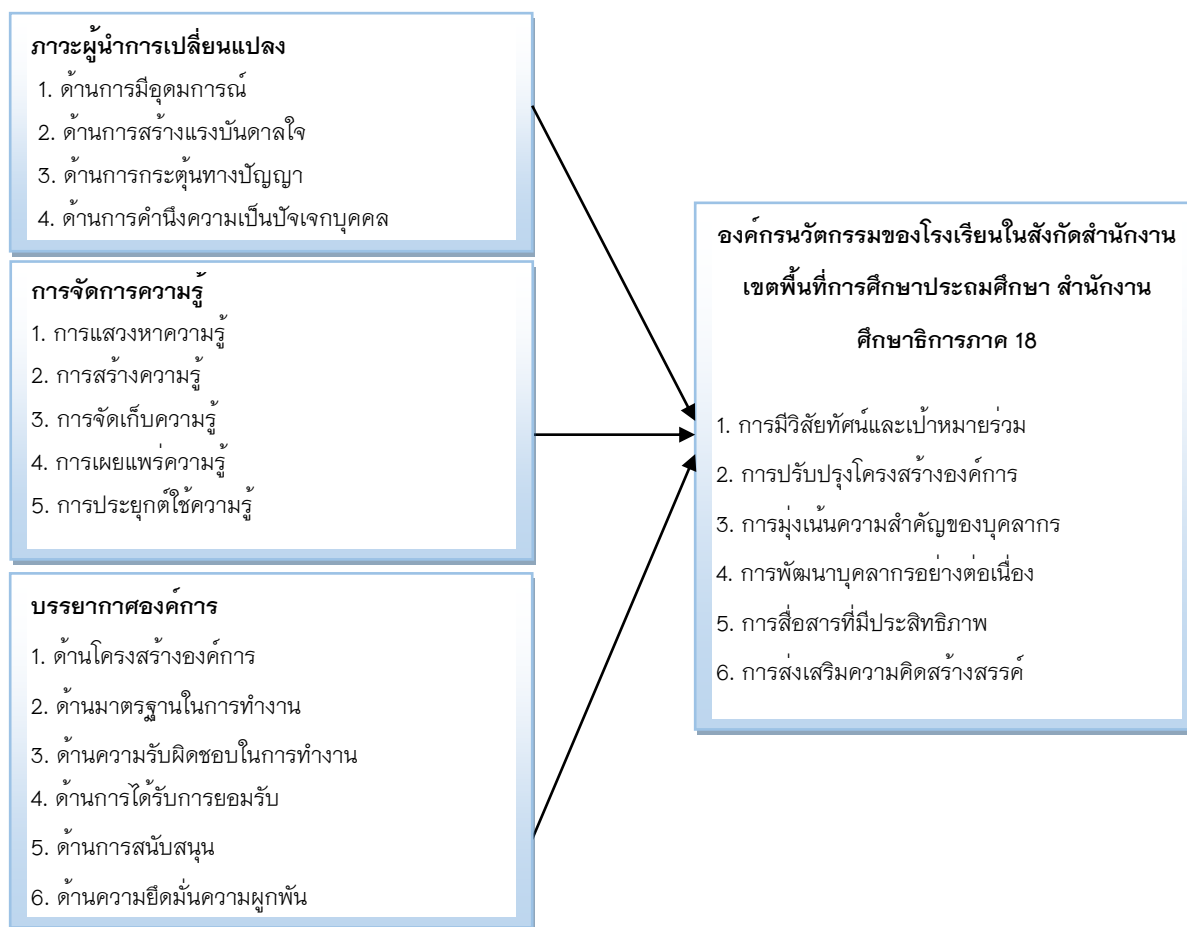
2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management) ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีโดยประยุกต์จากแนวคิดของ Dayan and Evans (2006), Freeze and Kulkarni (2007), สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) การแสวงหาความรู้, 2) การสร้างความรู้, 3) การจัดเก็บความรู้, 4) การเผยแพร่ความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้ความรู้

3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ประยุกต์ใช้จากแนวคิด Holloway (2012), Kinichi and Williams (2009) ประกอบด้วยตัวแปร 6 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ, 2) ด้านมาตรฐานในการทำงาน, 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน, 4) ด้านการได้รับการยอมรับ, 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความยืดหยุ่นความผูกพัน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) องค์การนวัตกรรม (Innovation organization) ประยุกต์จากแนวคิดของ Christiansen (2000), อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก และ สมพงษ์ ปันหุ่น (2561) ประกอบด้วยตัวแปร 6 ด้านด้วยกัน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม, 2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ, 3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร, 4) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง, 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพร่วมกันในระยะต่างๆ ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี ที่ได้กล่าวไปแล้วในการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพร่วมกันในระยะต่างๆ ของการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ประชากร คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) จำนวนทั้งหมด 15,393 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบ 1) ผู้บริหาร, 2) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 377 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลและแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตอนที่ 2 คำถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 คำถามด้านการจัดการความรู้ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 21 ข้อ ตอนที่ 4 คำถามด้านบรรยากาศองค์การ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 5 คำถามด้านองค์การนวัตกรรม มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูล และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ระยะเวลาที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2565 ถึง 15 พฤศจิกายน 2565 จำนวน 400 ชุด โดยรับข้อมูลกลับคืนจำนวน 377 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.25 ของการเลือกกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การศึกษาสภาพการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ และองค์การนวัตกรรม ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ และองค์การนวัตกรรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ แบบสเต็ปไวส์ ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 และ 3 มาประยุกต์จัดทำ แนวทางการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยใช้แนวคิดของ Balanced Scorecard นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการจัดสนทนากลุ่มนำข้อเสนอแนะปรับปรุงเขียนและรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การและองค์การนวัตกรรม พบว่า

1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำรงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจาก

การพัฒนาตนเอง สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นสิ่งที่คุณครูให้ความสนใจด้วย และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงส่งผลให้ครูเห็นความสำคัญอย่างยิ่ง

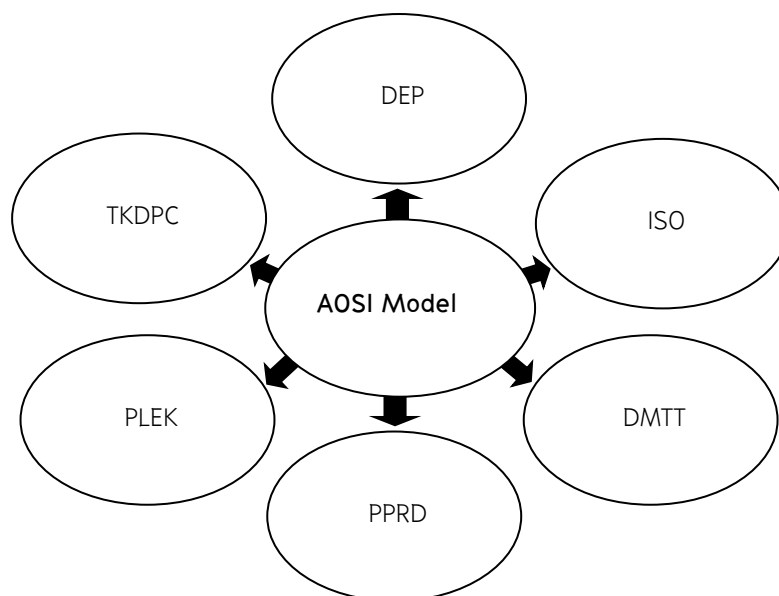
2) ด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก พบว่าระดับความเห็นของการบริหารจัดการ ด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนและสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ ได้สะดวก และตลอดเวลา เป็นส่งเสริมในการจัดการศึกษา ให้ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางโรงเรียนได้ง่ายขึ้น

3) ด้านบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

4) ด้านองค์การนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ และองค์การนวัตกรรม พบว่า ข้อมูลทั้งหมดสามารถสกัดองค์ประกอบได้เป็น 31 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 93.20 โดยมีตัวแปร 31 ตัวแปร จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 65 ตัวแปร

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้ 6 แนวทาง โดยใช้ชื่อว่า AOSI: The Administration of the Organization through School Innovation Model มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2 The Administration of the Organization through School Innovation Model or “AOSI Model”

1. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (DEP: Develop Executive Potential) ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญในเรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ วุฒิภาวะ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และค่านิยม สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล สามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และรับผิดชอบ ตามระเบียบปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน

2. พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน (ISO: Improve School Operations) โรงเรียนมีการจัดทำผังโครงสร้างองค์กร อธิบายขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ และประกาศให้มีการรับรู้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทั้งยังไม่มีแทรกแซง นอกจากการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา ยึดคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารและครู มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง และมีความมุ่งมั่น มีความรัก ห่วงใย และพร้อมที่จะปกป้องโรงเรียนตลอดเวลา

3. พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีของครู (DMTT: Develop the use of Media Teacher Technology) โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ ผสมผสานเทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ภายในกับภายนอกองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางปัญญา นวัตกรรม การวิจัยและการทดลอง หา

ความรู้ด้านวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการประมวลผล และบันทึกชุดข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในรูปแบบข้อมูลสารสนเทศและเอกสารความรู้ สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงมีการกำหนด กระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

4. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (PPRD: Promote Public Relations and Disseminate) โรงเรียนส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สื่อโซเชียล วารสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์กร ในการเผยแพร่ความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบข้อมูล ให้บุคคลภายใน ภายนอกองค์กร โดยใช้ช่องทางหรือวิธีการค้นหาความรู้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลงานต่างๆ ให้บุคคลภายในได้รู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และคำนึงถึงพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

5. ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLEK : Promote Learning and Exchange Knowledge) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความรอบรู้ โดยการให้ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและพัฒนาวิชาชีพ มีการศึกษาดูงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการเรียนรู้ในการใช้สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยังมีการแบ่งปัน ถ่ายโอนองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนชุดความรู้ระหว่างภาคีเครือข่ายทางการศึกษา มีการทำบันทึกความเข้าใจ ทั้งภายใน และภายนอก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาทิ การประชุมครู สภากาแฟ เป็นต้น

6. นำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพ และชุมชน (TKDPC: Transform Knowledge to Develop Professional and Community) โดยผู้บริหาร ครูร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ฝีมือ ครูและบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในงานและวิชาชีพ สร้างให้ครูมีความรับผิดชอบในการเป็น นักวิชาการ และมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และนำองค์ความรู้มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสนับสนุน ให้ครูบุคลากร และนักเรียน นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สังคมตามความต้องการ โดยมีการบริการชุมชนอย่างน้อยปีละครั้ง และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะแก่ครูเพื่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน และ สังคมอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ และ องค์การนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 พบว่า

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากการพัฒนาตนเอง สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นสิ่งที่คุณครูให้ความสนใจด้วย และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงส่งผลให้ครูเห็นความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร ลำสัน (2558) ศึกษาภาวะผู้นำและสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สรุปว่าโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก พบว่า ระดับความเห็นของการบริหารจัดการ ด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนและสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ ได้สะดวก และตลอดเวลา เป็นส่งเสริมในการจัดการศึกษา ให้ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางโรงเรียนได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชานัช เกตุมุกดา และ ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา (2560) ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะองค์การการผลิตโดยการสร้างองค์การนวัตกรรมผ่านการจัดการความรู้ พบว่า การสร้างองค์กรให้เป็นองค์การนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรในการที่ต้องการแสวงหาโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขันรวมไปถึงองค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง

ด้านบรรยากาศองค์การ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านนี้ พบว่า ด้านด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และ ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตริ ภูวิโคตรธนกุล, วัลลภา อารีรัตน์ และ ประกฤติยา ทักษิณ (2562) ได้ศึกษาโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวสะเต็มศึกษา: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ พบว่าการจัดบรรยากาศองค์กร ส่งอิทธิพลการเกิดสมรรถนะครูทั้งอิทธิพลทางตรง โดยอิทธิพลทางตรงของสภาพสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ส่งผลต่อสมรรถนะครู เป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและจิตภาพจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ แนวคิด วิธีการและแรงผลักดันให้ไปสู่การสร้างและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

ด้านองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับ วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ และ สัญญา เคนาภูมิ (2560) ได้ศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรม : ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 พบว่า นวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้วยการนำทักษะ ความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนากับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจและสังคม ผู้เขียนได้กำหนดปัจจัยในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ บรรยาภาศ วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรม ในการพัฒนาองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมหรือนิสัยในการรักนวัตกรรม เป็นผู้สนับสนุนให้องค์กรมีบรรยาภาศนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ในสังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็นผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศและสร้างศักยภาพ ความพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

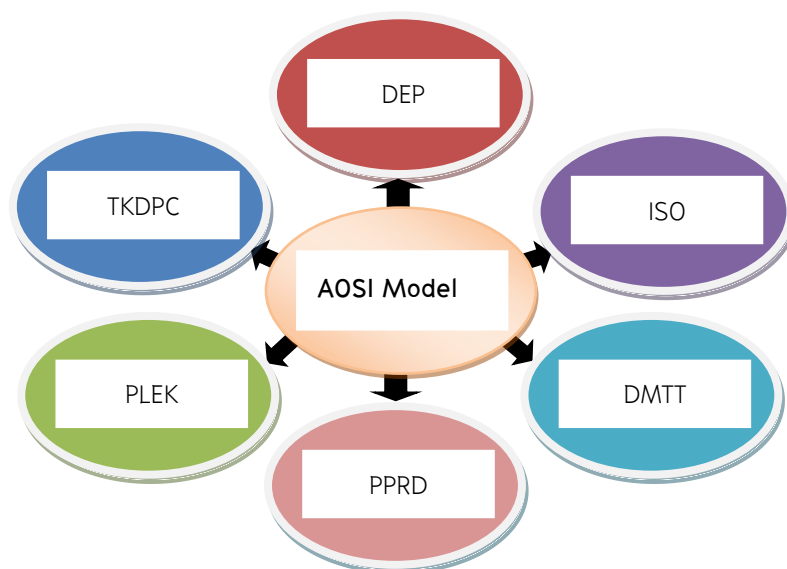
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์หัตถ์แปรที่สำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยาภาศองค์กร และ องค์กรนวัตกรรม สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ พบว่า ข้อมูลทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 93.20 โดยมีตัวแปร 31 ตัวแปร จากทั้งหมด 65 ตัวแปร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้แนวทาง 6 แนวทาง คือ (1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (2) พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน (3) พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีของครู (4) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (5) ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) นำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณี ไพศาลพานิชย์กุล (2560) พบว่า โครงการนวัตกรรมหมายถึงโครงการที่มีระบบการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการแผนงานกระบวนการรวมถึงการบริหารจัดการกล่าวอีกนัยหนึ่งคือองค์การมีการบริหารจัดการนวัตกรมนั่นเอง โดยองค์กรนวัตกรรม

ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) การนำองค์การเพื่อนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรม 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบเงื่อนไขสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงการนวัตกรรม ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ องค์การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การ ผลการศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้้องค์การมีแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมที่มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ มณี นุช ทรวงสุรัตน์กุล (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ พัฒนาผู้บริหาร เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงาน และสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ทำให้ได้ แนวทางการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้แนวทาง 6 แนวทาง คือ (1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (2) พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน (3) พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีของครู (4) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (5) ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) นำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพและชุมชน โดยใช้ชื่อว่า AOSI: The Administration of the Organization through School Innovation Model ดังภาพ



ภาพที่ 3 The Administration of the Organization through School Innovation Model or “AOSI Model”

1. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (DEP: Develop Executive Potential) ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนา มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญในเรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ วุฒิภาวะ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และค่านิยม สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล สามารถสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และรับผิดชอบ ตามระเบียบปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน

2. พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน (ISO: Improve School Operations) โรงเรียนมีการจัดทำผังโครงสร้างองค์กร อธิบายขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ และประกาศให้มีการรับรู้อย่างชัดเจน ให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทั้งยังไม่มีการแทรกแซงนอกจากการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา ยึดคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารและครู มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง และมีความมุ่งมั่น มีความรักห่วงใย และพร้อมที่จะปกป้องโรงเรียนตลอดเวลา

3. พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีของครู (DMTT: Develop the use of Media Teacher Technology) โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ ผสมผสานเทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ภายในกับภายนอกองค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา นวัตกรรม การวิจัยและการทดลอง หาความรู้ด้านวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการประมวลผลและบันทึกชุดข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในรูปแบบข้อมูลสารสนเทศและเอกสารความรู้ สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงมีการกำหนดกระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

4. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (PPRD: Promote Public Relations and Disseminate) โรงเรียนส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สื่อโซเชียล วารสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์กร ในการเผยแพร่ความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบข้อมูลให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้ช่องทางหรือวิธีการค้นหาความรู้ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลงานต่างๆ ให้บุคคลภายในได้รู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และคำนึงถึงพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

5. ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLEK: Promote Learning and Exchange Knowledge) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความรอบรู้ โดยการให้ครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและพัฒนาวิชาชีพ มีการศึกษาดูงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการเรียนรู้ในการใช้สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรยังมีการแบ่งปัน ถ่ายโอนองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนชุดความรู้ระหว่างภาคีเครือข่ายทางการศึกษา มีการทำบันทึกความเข้าใจ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาทิ การประชุมครู สภากาแฟ เป็นต้น

6. นำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพและชุมชน (TKDPC: Transform Knowledge to Develop Professional and Community) โดยผู้บริหาร ครูร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติในการพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ ครูและบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในงานและวิชาชีพ สร้างให้ครูมีความรับผิดชอบในการเป็นนักวิชาการ และมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และนำองค์ความรู้มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสนับสนุน ให้ครูบุคลากร และนักเรียน นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สังคมตามความต้องการ โดยมีการบริการชุมชนอย่างน้อยปีละครั้ง และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะแก่ครูเพื่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคมอย่างต่อเนื่อง

สรุป

จากการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ในครั้งนี้ทำให้ได้พบว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ และ องค์กรนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์การ และองค์กรนวัตกรรม สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ พบว่า ข้อมูลทั้งหมดสามารถสกัดองค์ประกอบได้เป็น 31 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 93.20 โดยมีตัวแปร 31 ตัวแปร จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 65 ตัวแปร และได้แนวทางการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ได้แนวทาง 6 แนวทาง คือ (1) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (2) พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน (3) พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีของครู (4) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (5) ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) นำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพและชุมชน โดยใช้ชื่อว่า AOSI: The Administration of the Organization through School Innovation Model

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การดำเนินการตามแนวทางทั้ง 6 ด้านที่กำหนดนั้นมีรายละเอียดให้เลือกปฏิบัติได้ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับหน่วยงานที่รับผิดชอบแยกกันตามอำนาจหน้าที่ต่างก็มีส่วนหลักที่จะต้องดำเนินการด้วย อาจจะเป็นเหตุให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่ครอบคลุมตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. บุคลากรที่ทำหน้าที่การจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน มีจำนวนน้อย หรือไม่มีเลย แต่ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสร้างองค์รวตกรรมให้เป็นไปตามแนวทางทั้ง 6 ด้านนั้น ยังต้องทำงานด้านอื่นๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น การจัดการเรียนการสอน งานตามภารกิจเร่งด่วน งานนโยบาย จัดทำโครงการศึกษาดูงาน และงานอื่นๆ ที่รับมอบหมาย อาจจะทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ได้

3. การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดให้โรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริง และไม่ครอบคลุมทุกโรงเรียนได้ทั้งหมด จะต้องมีการปรับแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะด้านพัฒนาครูและด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม เพื่อพัฒนาแนวทางการบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงพื้นที่ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยการ การบริหารจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา ในภาคการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

3. ควรมีการพิจารณาตัวแปรทั้งในเชิงการบริหารจัดการ หรือตัวแปรสำคัญอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเป็นองค์กรนวัตกรรมในด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.

- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(5), 128–14.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณิชาณัช เกศมุกดา และ ประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา. (2018). การเพิ่มสมรรถนะองค์กรการผลิตโดยการสร้างองค์กรนวัตกรรมผ่านการจัดการความรู้. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 15(2), 91–100. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/116311>
- ตรี ภูวิโคตรธนกุล, วัลลภา อารีรัตน์ และ ประกฤติยา ทักษิณ (2562). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา: โมเดลแข่งขันภาวะ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(2), 70–84. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/215463>
- นพพร ลำสัน. (2558). *ภาวะผู้นำและสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาระบบองค์กร)*, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล. (2559). อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 9(1), 283–297. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/52792>
- วัฒน์ชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ และ สัญญา เคณาภูมิ. (2560). องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21. *อินฟอร์เมชั่น*, 24(2), 72–80. สืบค้นจาก <https://infojournal.kku.ac.th/index.php/information/article/view/75>
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2563). พัฒนา SKILL เดิม เพิ่มเติม SKILL ใหม่ ผ่านรสมเศรษฐกิจแหวกคลื่น DISRUPTION. สืบค้นจาก <https://tu.ac.th/thammasat-expert-talk-re-skill-up-skill-digital-disruption>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาท, สุเมธ งามกนก และ สมพงษ์ บัณฑิต. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(3), 207–219.

- อรุณี ไพศาลพานิชย์กุล. (2560). องค์การนวัตกรรม: มโนทัศน์ และตัวแบบเชิงทฤษฎี. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(3), 158–187. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/104672>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems That Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Dayan, R., & Evans, S. (2006). KM your way to CMMI. *Journal of Knowledge Management*, 10(1), 69–80. <https://doi.org/10.1108/13673270610650111>
- Freeze, R. D., & Kulkarni, U. (2007). Knowledge Management Capability: Defining Knowledge Assets. *Journal of Knowledge Management*, 11(6), 94–109. <https://doi.org/10.1108/13673270710832190>
- Holloway, J. B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9– 35.
- Kinichi, A., & Williams, B. (2009). *Management*. New York: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Senge, P. et al. (1994). *The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.