

การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

Need Analysis of Schools to Develop as an Innovative Organization under

Phasi Charoen District Office, Bangkok

ธันรดี หิรัญกิตติกร¹ และจุลดิศ คัญทัพ²

Thunradee Hirunkittikor¹ and Juladis Khanthap²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

อีเมล: Thunradee.h18@gmail.com

วันที่รับบทความ(Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
22 มกราคม 2565 7 มิถุนายน 2565 17 มิถุนายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และเมอร์แกน Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). ได้ขนาดตัวอย่าง 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Google Form) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)ของระดับความต้องการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร 2) แนวทางการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน 6 แนวทางการพัฒนา

คำสำคัญ: การศึกษาความต้องการ,องค์กรนวัตกรรม

ABSTRACT

This research aimed to 1) study needs of schools under Phasi Charoen District Office, Bangkok, to develop as an innovative organization and 2) develop guidelines for being an innovative organization. The population included 395 teachers and administrators in schools under Phasi Charoen District Office, Bangkok, and a sample size of 191 was determined using Krejcie and Morgan statistical table (1970). The instrument included a Google Form, 5-scale questionnaire with a reliability of 0.95 and a Structured Interview. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The results revealed that 1) the overall need for being an innovative organization in six aspects was at a high level. When considering each aspect, it was found that significance of personnel was at the highest mean, followed by shared vision, communication, structure and appropriateness, environment, and personnel development was at the lowest level. 2) Guidelines for being an innovative organization consisted of 6 aspects and 6 developmental approaches.

Keywords: Needs Analysis, Innovative Organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการดำรงชีวิต องค์กรต่าง ๆ ได้เผชิญกับความท้าทายในการจัดการกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลก ปัจจุบันทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงทำให้เกิดแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและสมเหตุสมผลเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กร ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งความรู้ องค์กรวิจัย องค์กรมุ่งเน้นกลยุทธ์ องค์กรมุ่งเน้นค่านิยม องค์กรการศึกษา องค์กรที่มีประสิทธิผลและองค์กรแห่งนวัตกรรม ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงองค์กรแห่งนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลายเนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขึ้นมีความสลับซับซ้อนขึ้น และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ยาก ประเทศไทยประกาศการดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำประเทศก้าวสู่โมเดลที่มีชื่อว่า “ประเทศไทย 4.0” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564) จุดเน้นหลักของนโยบายจึงต้องการขับเคลื่อนคนไทยด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์เพื่อแข่งขันได้ในเวทีโลก และสิ่งสำคัญที่จะไปสู่การสร้างนวัตกรรม คือ ความรู้ หรือสมอง และสติปัญญาของคนที่ต้องมีความคิดผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) ดังนั้น การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้องค์กรไม่สามารถปรับปรุงตนเองโดย

อาศัยเพียงจาก ประสบการณ์เดิมที่เคยทำมาหรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเอง ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคนี้จึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549) ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารมีอาชีพมาเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ รวมถึงสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่องค์กรนวัตกรรมเช่นกัน การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาคือรากฐานของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญจึงได้ออกกฎหมาย พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ขึ้น ในพระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ไว้ว่าเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกระจายอำนาจและอิสระภาพแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

นวัตกรรมเป็นกลไกและเป็นปัจจัยสำคัญของความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับหลายองค์กร การบรรลุนวัตกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับความพยายามในการประสานงานของผู้มีบทบาทที่แตกต่างกันและการบูรณาการของกิจกรรมในหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญและบริบทของการประยุกต์ใช้ ดังนั้นการสร้างองค์กรจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม ความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการใช้ทรัพยากรที่สร้างสรรค์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน การเริ่มต้นเทคโนโลยีใหม่มักนำเสนอโอกาสและความท้าทายที่ซับซ้อนสำหรับองค์กรซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการและการเกิดขึ้นของรูปแบบองค์กรใหม่ ๆ นวัตกรรมขององค์กรและเทคโนโลยีเกี่ยวพันกัน องค์กรต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอยู่เสมอ นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรในยุคนี้จำเป็นต้องคิดค้นและปฏิบัติซึ่งองค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างมากของคนในสังคม เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรที่ทั้งซับซ้อนและมีพลวัต นวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงที่มีการจัดระเบียบอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีความเสี่ยงซึ่งนำมาใช้ในองค์กรที่ทำงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรจะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่นอกเหนือจากการเติบโตได้ในระยะยาว(Aniruth, 2019)

องค์กรนวัตกรรมเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะในวงการการศึกษาที่พยายามใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรการศึกษาสามารถพัฒนาทั้งระบบได้ ความสำเร็จขององค์กรการศึกษาและการอยู่รอดในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขึ้นขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และนวัตกรรม สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย อธิบายนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการที่มีการจัดการระบบหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ หรือแทรกเข้าไปในการดำเนินงานของระบบเพื่อทดแทนสิ่งเก่าหรือสิ่งที่ไม่มี

ประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การการศึกษาต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีมากกว่าการสอนแบบปกติ ต้องพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขีดความสามารถในการใช้ ICT โดยการบูรณาการการสอน การวิจัยและการจัดการการศึกษา รวมทั้งพัฒนาการจัดการความรู้และการจัดการนวัตกรรม โดยกำหนดกรอบการจัดการนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ตามลักษณะของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นและควรรำนานวัตกรรมมาใช้ให้ครอบคลุมทุกมิติ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำนวัตกรรมและกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ดังนั้น นวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการศึกษาและองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาถือเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรคุณภาพโดยกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับยุคสมัยโดยอาศัยระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนา ควรกระจายนวัตกรรมไปสู่ทุกส่วนของบริหารการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระบบการจัดการหลักสูตร, การจัดการเรียนการสอน, การพัฒนาครูตลอดจนการพัฒนา รูปแบบการบริหาร และการจัดการศึกษา

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบในด้านการปกครอง ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครและเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็กในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะชีวิต โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจึงตระหนักถึงความสำคัญในด้านการจัดการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพในทุกด้าน ทั้งองค์ความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิตให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีหน้าที่ ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาชั้น สนองนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ

ในปี ๒๕๖๒ สำนักงานเขตภาษีเจริญได้จัดทำโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อการเรียนรู้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้าง องค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้ จากการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะ ทางการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมีผลงานของนักเรียนที่เกิดจากการนำนวัตกรรม หรือสื่อ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อการเรียนรู้จำนวน ๑๓ ผลงาน

จากความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรในยุคนี้จำเป็นต้องคิดค้นและปฏิบัติซึ่งองค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์และปัญหาดังที่กล่าว ทำให้ผู้วิจัยใน

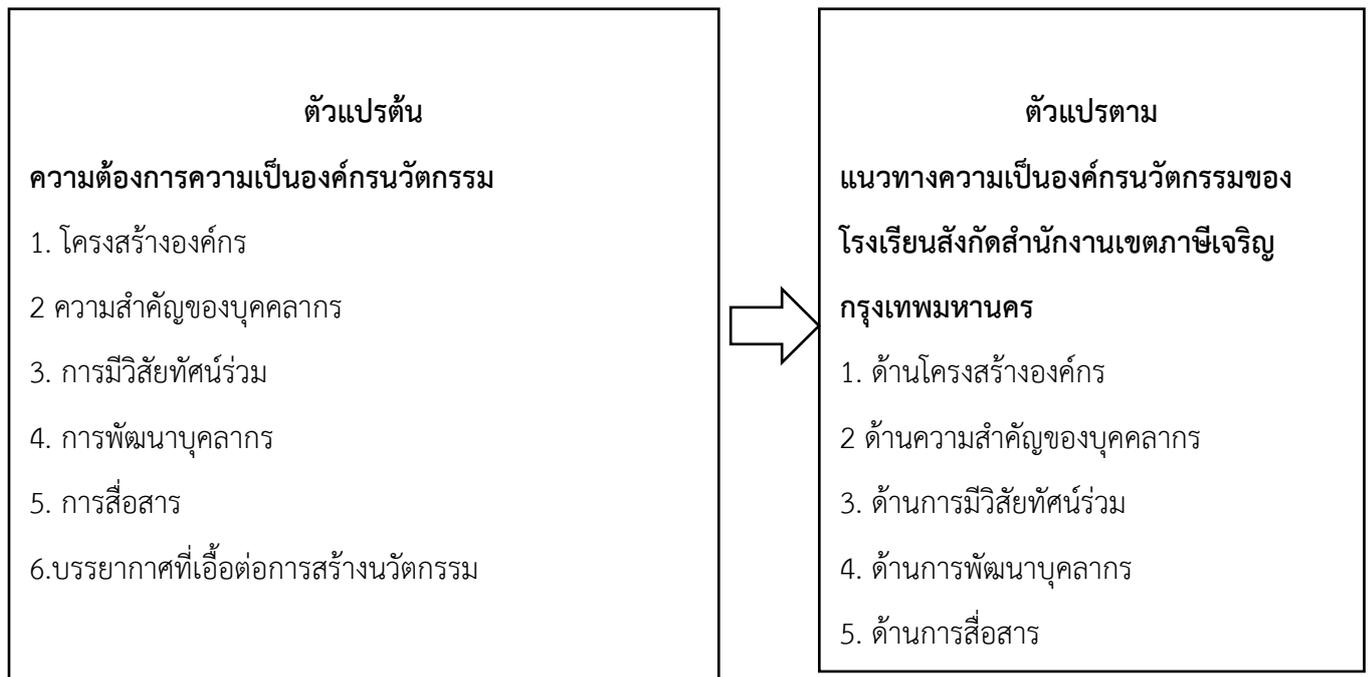
ฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างและพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรด้านนวัตกรรมในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การ

วิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จาก 13 โรงเรียน จำนวน 395 (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970).

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์คือผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสอง ประเภทดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การสื่อสาร และ 6) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ลักษณะของแบบสอบถามใช้เกณฑ์การให้คะแนน

ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) จากผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อศึกษาแนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิตส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 191 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และนำไปบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จากผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 5 คน เป็นเวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยผ่านทางออนไลน์ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่านโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1.สรุปผลความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษี

เจริญ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม 6 ด้าน

รายการประเมิน	ความต้องการจำเป็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.19	.78	มาก
2. ด้านความสำคัญบุคลากร	4.27	.66	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.22	.72	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.17	.80	มาก
5. ด้านการสื่อสาร	4.2	.71	มาก
6. ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.18	.72	มาก

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ลำดับที่ 3 ด้านการสื่อสาร ลำดับที่ 4 ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ลำดับที่ 5 ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และลำดับที่ 6 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. สรุปแนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ 1) แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลระดับความคิดเห็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง จำนวน 191 ฉบับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจัดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ และนำมารายงานผลเป็นความเรียงโดยผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้บริหารองค์กรควรใช้หลักในการกระจายอำนาจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ทำให้ประสานงานได้อย่างรวดเร็วและคล่องแคล่ว

กำหนดให้มีแผนวิจัยและพัฒนา แนะนำเทคโนโลยีในองค์กรเพื่อส่งเสริมบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และทำงานเป็นทีมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

2) ในองค์กรควรมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือตั้งใจทำงาน มีวินัย มีแรงจูงใจในตนเอง

3) ผู้บริหารองค์กรจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่นำไปปฏิบัติได้จริงนำนวัตกรรมมาพัฒนาดำเนินการและขับเคลื่อนองค์กรผ่านระบบการจัดการ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มีความสามารถในการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

4) ควรมีผู้บริหารองค์กรที่เป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อที่จะให้บุคลากรเห็นความสำคัญของนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกฝนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยการจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกทักษะด้านนวัตกรรม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่

5) ผู้บริหารควรมีรูปแบบช่องทางการสื่อสาร ที่ช่วยส่งเสริมนวัตกรรม และมีทิศทางการพัฒนาในการใช้รูปแบบการสื่อสารในองค์กรด้วยการสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่ใชทางการ เช่น จัดอบรม สื่อสาร และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร คอยสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

6) ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรในรูปแบบอิสระทางความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เป็นแบบการบังคับบัญชา ส่งเสริมแรงจูงใจ โดยการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์

อภิปรายผลการวิจัย

ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำคัญบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสื่อสารด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมโดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาด้านนวัตกรรม มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการบริหาร การจัดการสถานศึกษา มีการประสานงานกันภายในองค์กรอย่างรวดเร็วและเหมาะสมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากรอย่างเต็มที่ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภาวังกุล (2556) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่าความเป็นองค์กรนวัตกรรมของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสำคัญบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนสิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและความเชื่อมั่นกับครูบุคลากรทุกคน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมในด้านการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561, หน้า208-219). เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน รองลงมา กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาด้านองค์กรนวัตกรรม มีการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และทิศทางในการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของนวัตกรรมสำหรับครูให้ตระหนักและเข้าใจอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในนวัตกรรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด้วงอุดม (2562) การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกกิจกรรมในด้านนวัตกรรมตามความสนใจของตนเอง รองลงมา มีการอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญและคอยสนับสนุนบุคลากรในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์และระบบการให้รางวัลให้กับบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดบุคลากรไปศึกษาดูงานภายนอกสถานที่เพื่อจะยกระดับประสบการณ์ด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภักตร์ ศิริโท (2560) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับมากกับปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ และมีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทยในภาพรวมในระดับค่อนข้างมาก

1.5 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รองลงมา องค์กรสร้างช่อง

ทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ครูเข้าถึงนวัตกรรม ผู้บริหารใช้ภาษาในการสื่อสารที่กะทัดรัด ชัดเจน เข้าใจง่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสถานศึกษามีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลชาติ อุปรี (2559) วิจัยเรื่อง รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาก่อนตัดสินใจในการทำงานเสี่ยงต่อการผิดพลาดเพื่อเกิดความรู้สึกปลอดภัยในปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้นวัตกรรมใหม่ในการดำเนินงาน มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรให้เหมาะสมเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้กับบุคลากรที่พัฒนาสร้างสรรค์งานนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของไอริน โรจน์รักษ์ (2558) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน และกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความสำคัญบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษามีแนวความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน และมีความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การอบรม การประชุม และการสัมมนา นวัตกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีการจัดกิจกรรม โครงการ หรือ โครงการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน และมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน กลยุทธ์ และแนวทางในการจัดทำนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแนวทางพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินการด้านสัมมนา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดทำและแก้ไขปัญหาวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นโดยการส่งเสริมการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้งบุคลากรในองค์กรร่วมกันจัดทำเกณฑ์และมอบรางวัลให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดด้านนวัตกรรมภายในองค์กร และสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนแนวความคิดกับภายนอกองค์กรเพื่อยกระดับศักยภาพในการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรม อีกทั้งบุคลากรในองค์กรมีการเข้าถึงนวัตกรรมที่หลากหลายได้ เช่น การจัดนิทรรศการ การรวบรวมข้อมูลไว้ในฐานข้อมูลของสถานศึกษา

6. ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อมีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประชุม หรือ ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนอุปกรณ์และงบประมาณอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และเกิดนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และมีการจัดการแสดงผลงานและสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความสอดคล้องและเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่มีความสำคัญต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรม
3. ควรนำแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนไปใช้ในสังกัดสำนักงานเขตอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อจะองค์ความรู้ของการเป็นองค์กรนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

กุลชาติ อุปรี. (2559). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.

ชวน ภารังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี(รายงานการวิจัย).ชลบุรี :

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 102.
- สิริภักตร์ สิริโท. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 14 (1), 159 - 177.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *สถิติการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๓ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (รายงาน). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พจนกิจเครื่องกระดาษ
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *ประเทศไทย 4.0*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564 จาก, http://planning2.mju.ac.th/government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12 (3), 207 - 219.
- ไอริน โรจน์รักษ์ . (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมการกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aniruth Boonkua. (2019). Innovative Organization of School under the Office of the Basic Education(OBEC): A Second Order Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Industrial Education and Technology*,1(1), 67-76 from <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/IJIE/article/view/228606/164152>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.