



Guidelines for Innovation in the Disruptive Innovation Era under the Office of Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1

Phanudej Sanboonmueng¹ and Wallapha Ariratana²

Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand

E-mail: phanudejsanboonmueng@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-6515-683X>

E-mail: wallapha@kku.ac.th ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-8863-2108>

Received 29/07/2024

Revised 15/08/2024

Accepted 11/09/2024

Abstract

Background and Aims: The objective of this research is to study the current state and desired state of educational institutions' technological innovation during the digital disruptive era. The study focuses on primary schools under the Office of Nong Khai Primary Educational Service 1. The research involved a sample group of 302 individuals,

Methodology: including administrators and teachers, following the sampling size specified by using the Krejcie and Morgan table. Phase 1 collected quantitative data through questionnaires with a confidence level of 0.90. Statistical analysis included frequency, percentage, standard deviation, and prioritization using PNIModified. Phase 2: studying the guidelines of technological innovation during the digital disruptive era: Qualitative Data Collection Using Semi-Structured Interviews with 5 Qualified Individuals, Selectively Chosen, and Content Analysis Presented through description.

Results: 1) The current state overall is moderate. Regarding digital networking, the average score was the highest, while organizational culture creativity scored the lowest. The desired state of technological innovation overall is also moderate. Flexible organizational structure scored the highest, while clear vision setting and digital networking scored the lowest. The necessary requirement index ranges from 0.487 to 0.547, with the highest need identified in organizational culture creativity and the lowest in digital networking. 2) The guidelines of technological innovation during the digital disruptive era: include: The organizational culture creativity: Administrators should promote a friendly team working environment, introduce new collaborative work values, and facilitate teacher learning exchanges and role rotations in developmental efforts. The flexible organizational structure: Administrators should focus on decentralizing power providing opportunities for teachers to work according to their skills and promoting a flexible working environment. Digital networking: Administrators should encourage teachers to integrate digital technology into teaching practices, create networks for learning about technology-based innovations, and provide continuous learning opportunities through collaboration. The clear vision

[577]

Citation:

Sanboonmueng, P., & Ariratana, W. (2025). Guidelines for Innovation in the Disruptive Innovation Era under the Office of Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5 (1),

577-596; DOI: <https://doi.org/10.60027/iarj.2025.280236>





setting: Administrators should establish policies aimed at fostering innovation, and develop strategic plans and performance indicators for collaborative innovation in learning and operations. Developing innovation capabilities: Administrators should encourage teachers who have undergone training to expand innovations within the school and disseminate innovations through various platforms.

Conclusion: 1) The current state overall is moderate. Regarding digital networking, the average score was the highest, while organizational culture creativity scored the lowest. The desired state of technological innovation overall is also moderate. Flexible organizational structure scored the highest, while clear vision setting and digital networking scored the lowest. The necessary requirement index ranges from 0.487 to 0.547, with the highest need identified in organizational culture creativity and the lowest in digital networking. 2) The guidelines of technological innovation during the digital disruption.

Keywords: Innovative organization; Development guidelines; The disruptive innovation era



แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ภาณุเดช แสนบุญเมือง และ วัลลภา อารีรัตน์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเกิดการพลิกผันส่งผลให้การเป็นผู้นำองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งด้านการทำงาน ในยุคปัจจุบัน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 157 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,412 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 302 คนเป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอโดยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย: (1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน และการสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่า อยู่ระหว่าง 0.487 ถึง 0.547 พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ และต่ำสุดด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล (2) แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นกัลยาณมิตร การสร้างค่านิยมร่วมกับการทำงานใหม่ๆ และการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้หมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการพัฒนางานร่วมกัน 2) ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ผู้บริหาร

เน้นการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น 3) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลบูรณาการในการจัดการเรียนสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนา และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน ผู้บริหารกำหนดนโยบายที่มุ่งสร้างนวัตกรรม การกำหนดกลยุทธ์แผนงานและตัวชี้วัดความสำเร็จของนวัตกรรมร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมการนำนวัตกรรมจากครูที่ผ่านการอบรมมาขยายผลต่อในสถานศึกษา และการเผยแพร่นวัตกรรมผ่านช่องทางแพลตฟอร์มที่หลากหลาย

สรุปผล: 1. สภาพที่เป็นจริงขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน และการสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 3. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.487 ถึง 0.547 พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ และต่ำสุดด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล

คำสำคัญ : องค์กรแห่งนวัตกรรม; แนวทางการพัฒนา; ยุคนวัตกรรมพลิกผัน

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเกิดการพลิกผันส่งผลให้การเป็นผู้นำองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งด้านการทำงานในยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมคาดไม่ถึง (Disruptive Change) ส่งผลต่อวิธีการทำงานของผู้นำต้องปรับเปลี่ยน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การทำงานของครู สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกับทีมเพื่อนครูและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการภายในและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียน (จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์, 2563) การมีนวัตกรรมและความรู้ใหม่ ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่างในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก สามารถยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูงได้ สิ่งที่มีผลลัพธ์สำคัญโดยแท้จริงนั้นคือคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพครู และผู้รับบริการจากการจัดการศึกษา การดำเนินงานดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญและเร่งดำเนินการสร้างนวัตกรรม โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้

สร้างสรรค์ผลงานโดยการพัฒนาต่อยอดความคิดดี ๆ สุนวัตกรรม (Innovation) หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ โครงการ กระบวนการหรือการบริการใหม่ ๆ เป็นต้น (ระวีพร โนนทิ และ อาคม อึ้งพวง, 2560)

ผู้บริหารยุคนี้จึงมุ่งยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (School Innovation Organization) เป็นลักษณะการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการของผู้บริหารและครูที่มีการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านนวัตกรรมทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียนที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปกครอง และผู้เรียนรวมถึงการนำเสนอผลงานหรือชิ้นงานที่มีคุณภาพส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษา (รุ่งนภา ดำเกิงลิ้นวณิช, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ สู่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและครูจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมโดยความร่วมมือจากครูและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนสู่ผลลัพธ์คือคุณภาพผู้เรียน นำไปสู่สู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน (School Disruptive Innovation) เพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมุมมองเชิงบวกต่อเทคโนโลยีดิจิทัล และการปรับเปลี่ยนวิถีวัฒนธรรมการทำงานของครูและบุคลากร (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555; กรกต ขาวสะอาด, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา มุ่งพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เป็นมืออาชีพสู่สังคมอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยมีเป้าประสงค์ คือ มุ่งคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาครูให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์กรนวัตกรรมในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน โดยมีการอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่องสู่สถานศึกษานวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันที่สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างสรรค์จนสามารถยกระดับสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 สพ.นค 1)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันว่าอยู่ในระดับใด และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปสู่การศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาในยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาบทบาทการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม ได้เข้ามามืออิทธิพล และบทบาทอย่างมากต่อการศึกษา มีหลายแนวคิดที่เกี่ยวกับนวัตกรรมเชื่อว่านวัตกรรมเป็นฐานและปรากฏการณ์ทางความคิดที่มุ่งริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นองค์กรที่มีความมุ่งหมายในการสร้างรายได้เปรียบทางการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ดังนั้นจึงต้องทำการทบทวนหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายขององค์กรนวัตกรรม ในการดำเนินงานขององค์กร และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative organization)

สมหมาย ทองมี (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่ การจัดการแบบใหม่ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์หรือการต่อยอดจากความรู้เดิม ซึ่งนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ ช่วยสร้างองค์กรให้แตกต่างเพื่อรายได้เปรียบทางการแข่งขัน

ณัฐยา สินตระการผล (2553) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การรวบรวม ผสมผสานหรือการสร้างสรรคความรู้ที่ไม่เคยมีมาก่อน ที่มีความเกี่ยวข้องและเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการใหม่

จาตุรนต์ ชูติธรรมพงษ์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิด จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนางองค์กร เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และสังคม

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ในประเด็นที่เป็นแก่นหลักสำคัญของคำนิยามต่าง ๆ พบว่ามีอยู่ 3 ประเด็นที่เป็นมิติสำคัญของ นวัตกรรม ก็คือ 1) ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่ามีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น มิติแรกที่จะต้องมามีคือ ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้ 2) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic benefits) ในมิติประการที่สองที่ถูกกล่าวถึงเสมอในลักษณะของการเป็นนวัตกรรม ก็คือการให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ 3) การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and creativity idea) ในมิติที่สำคัญ สรุปความหมายของ องค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่สามารถสร้างสรรค์พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม ด้านวิธีการทำงาน การจัดการเรียนการสอนและกระบวนการทางความคิด เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ในด้านการศึกษาที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ในด้านการศึกษาขึ้นมา

สรุปได้ว่า ความหมายขององค์กรนวัตกรรมคือ สิ่งที่ปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่ก็ได้ อาจเป็นกระบวนการใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่นำมาสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจสังคม และประโยชน์ด้านการศึกษา

1.2 ความสำคัญขององค์กรนวัตกรรม

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) กล่าวว่า การสร้างองค์การนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจและรายได้เปรียบเพื่อการแข่งขันในยุคปัจจุบัน เนื่องจาก องค์การที่ประสบผลสำเร็จได้ในระยะยาวมักมีการปรับตัว พัฒนาตนเองด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การที่เป็นผู้นำตลาดในยุคปัจจุบันมักประสบความสำเร็จจากการนำเสนอ รูปแบบนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมทางด้านสินค้า นวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน นวัตกรรมในการให้บริการ นวัตกรรมด้านการจัดการ หรือนวัตกรรมด้านการตลาด นวัตกรรมที่มีผลต่อธุรกิจ ในยุคปัจจุบันสามารถแบ่งออกได้รายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นวัตกรรมไม่เพียงแต่นำมาซึ่งความเหนือกว่า และแตกต่างในด้านของผลิตภัณฑ์ และการบริการด้วยรูปแบบใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างตำแหน่งทางการตลาดที่แข็งแกร่งให้เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างการดำเนินธุรกิจแบบใหม่ที่เต็มไปด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นเพื่อทดแทนรูปแบบการดำเนินการด้านธุรกิจแบบเดิมที่มักจะเน้นการผูกขาดในด้านนโยบายราคาของผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอสู่ตลาด 2) เพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท โดยการปรับปรุงและเสนอทางเลือกให้กับลูกค้า อีกทั้งยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้บริโภค อันเนื่องมาจากการนำเสนอถึงความเป็นผู้นำ หรือผู้บุกเบิกในการนำเสนอรูปแบบธุรกิจ และผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาดเป็นรายแรกนั้น จะช่วยให้เกิดการเข้าถึงผู้บริโภคได้สะดวกง่ายดาย และรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถกำหนดราคาในระดับสูงได้อีกด้วย 3) การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจสมัยใหม่ โดยภาพรวม ประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมสามารถนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน อันเนื่องมาจากอัตราการเพิ่มคุณค่าในรูปแบบธุรกิจและตัวผลิตภัณฑ์ ได้กลายมาเป็น อีกหนึ่งตัวชี้วัดของความได้เปรียบทางการแข่งขัน ระดับขององค์การ และระดับประเทศในเวทีการค้าโลก ดังจะเห็นได้จากการรายงานประจำปีที่แสดงให้เห็นถึงความได้เปรียบทางการแข่งขันของระดับภูมิภาค และระดับประเทศหรือที่เรียกว่า The Global Competitiveness ของ World Economic Forum (WEF) 30 World Competitiveness Yearbook (WCY) UN International Institute for Management Development ที่นำปัจจัยด้าน “ระดับนวัตกรรม” มาเป็นดัชนีชี้วัดความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจรวมถึงความได้เปรียบทางการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

ปริญ พิมพ์กลัด (2557) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นฐานความรู้ เป็นการสร้างสรรค์ของความรู้ใหม่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การมีความคิดใหม่ วิธีการใหม่ โครงสร้างใหม่ และผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนสำหรับองค์กรและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ องค์กรในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้าง การส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงให้กับลูกค้า ดังนั้นนวัตกรรมจึงมีความจำเป็นในการแข่งขัน นวัตกรรมเป็นการเพิ่มความรู้และเป็นความสามารถในการเรียนรู้ นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร

ปิยะ ตันติเวทยานนท์ (2560) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ ความสามารถในการแข่งขัน องค์กรจะสามารถนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้บริโภคอย่างตรงเป้าหมายและต่อเนื่อง องค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถผลิตสินค้าได้เร็วขึ้น คุณภาพสินค้าสูง ต้นทุนการผลิตต่ำ การสั่งซื้อต่อหน่วยต่ำ การนำเสนอความหลากหลายให้แก่ผู้บริโภค องค์กรที่เป็นผู้นำทางธุรกิจมักมีความสำเร็จจากนวัตกรรมไม่ว่าทางใดก็ตาม หนึ่งไม่ว่าเป็นนวัตกรรมในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ ด้านกระบวนการ ด้านการจัดการ และด้านการตลาด และ องค์กรที่มีความสามารถจะสร้างนวัตกรรมปัจจุบันและสร้างความเป็นไปได้ของนวัตกรรมแห่งอนาคต องค์กรแห่งนวัตกรรมจะนำมาซึ่งนวัตกรรมใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจาก นวัตกรรมเป็นความสามารถในการแข่งขันเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในอนาคตของความสำเร็จขององค์กร

1.3 องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันเป็นการรวบรวมสิ่งที้องค์กรควรจะต้องมีหรือต้องเป็น

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กร 3) บุคคลสำคัญ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 6) การสื่อสาร 7) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ปัจจัยภายนอก 9) บรรยากาศสร้างสรรค์ และ 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม 2) ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้าง ที่ยืดหยุ่น และมีอิสระเพื่อความคล่องตัว กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูเอาไว้อย่างชัดเจน มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม มีสายงานบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และมีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว 3) ด้านบุคคลสำคัญ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ในด้านการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น สนใจ ใฝ่หาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของครู มีการสนับสนุนในด้านงบประมาณ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจความผูกพัน ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือ มีความเชื่อใจไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน นำไปสู่การสื่อสารที่ดีในทีมงาน มีผู้ประสานงานภายในทีมงานเพื่อลดการขัดแย้ง มีวิธีการแก้ปัญหาในข้อขัดแย้ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการทบทวนการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์กำหนดให้นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของแผนพัฒนาและการฝึกอบรมขององค์กรผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ และสนับสนุนและส่งเสริมผู้คิดค้นนวัตกรรม 6) ด้านการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายที่สามารถทำให้ครูเข้าถึง นวัตกรรมได้ ส่งเสริมให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดกับสถานศึกษาอื่นๆ และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม 7) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการนวัตกรรมการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไข ปัญหาต่างๆ การกำหนดกฎระเบียบและแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 8) ด้านปัจจัย

ภายนอก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดกว้างและรับรู้สิ่งกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งเป็นอุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา เช่น นโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน เป็นต้น มีช่องทางในการสื่อสารกับ ผู้ปกครอง และชุมชนที่หลากหลายและรวดเร็ว รับฟังและสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ นำความคิดเห็นจากที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายสถานศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

9) ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์หมายถึงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เปิดโอกาส ให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้คำปรึกษากับครูก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด เป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ทุกคนเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมและส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะ ประชุมงาน รวมถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน

10) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับวงจรแห่งการเรียนรู้ มีนโยบายมุ่งพัฒนาครูให้มี ศักยภาพมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษา เช่น มีเว็บไซต์สำหรับเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษา คลังข้อสอบ งานวิจัย เป็นต้น ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนการเรียนรู้โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

สุริศา ริมศิริ (2563) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจากผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารและพัฒนาบุคลากร 3) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 4) บรรยากาศ นวัตกรรม 5) การสื่อสาร 6) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 7) นิสัยนวัตกรรม 8) การจัดการความรู้ และ 9) ผลลัพธ์นวัตกรรม จักรภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และ สิริจันทร์ สินจินดาวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา : โรงเรียนสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่ามีองค์ประกอบ 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ผู้บริหารมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ที่สามารถปฏิบัติได้จริง นำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการและนวัตกรรมแบบกระจายอำนาจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารองค์กรใช้หลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น และแบนราบ ลดระดับชั้นบังคับบัญชา ทำให้การประสานงานรวดเร็วคล่องตัว กำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีมและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3) ค่านิยมและวัฒนธรรม ผู้บริหารองค์กรใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนและอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ ส่งเสริม

ให้บุคลากรแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น มุ่งมั่น ค้นคว้า ทดลอง วิจัย รวมถึงหาวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ผู้นำ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริงแสวงหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร สนับสนุนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ให้การยกย่องชมเชยผู้ที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำเร็จ 5) บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น รักการเรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน มีวินัยและสร้างแรงจูงใจในตนเอง 6) ทรัพยากร ผู้บริหาร จัดให้มีสื่อ ข้อมูล ข่าวสารด้านนวัตกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจรวมถึงทุนทรัพยากรเทคโนโลยี หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม การค้นคว้า และการจัดทำพัฒนานวัตกรรม 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและมีทิศทางในการพัฒนาการบริการจัดการโดยการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานด้าน กระบวนการคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาความสามารถในการจัดทำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา 8) การให้รางวัลและการยอมรับ ในการเสริมสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผู้บริหาร มีการให้กำลังใจในการยอมรับยกย่อง ชมเชย มอบรางวัล เกียรติบัตร ตำแหน่งงานโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยมีการตั้งเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนที่หลากหลายชัดเจน ยุติธรรม 9) การสื่อสาร ผู้บริหารมีรูปแบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีทิศทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสาร เช่น การประชุม การอบรมรับฟังความคิดเห็น รวมถึงการใช้ เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันในการสื่อสารแบบออนไลน์ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารมีระบบการจัดการความรู้ ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าว เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารผลงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร 11) การประเมินการลำเลียงความคิด ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบประเมินและลำเลียงความคิดนวัตกรรม โดยใช้การนิเทศติดตาม ระบบประกันคุณภาพ รวมทั้งรับความคิดเห็น แบบฟอร์มออนไลน์ เว็บไซต์ ไลน์ 12) เครือข่าย ผู้บริหารสร้างเครือข่ายที่ส่งเสริมนวัตกรรมและมีวิธีการพัฒนา เครือข่ายโดยการกระจายอำนาจจากฝ่ายบริหารสู่กลุ่มสาระ กลุ่มงาน และสู่บุคลากรอย่างเป็นระบบ ขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ความรู้ด้านนวัตกรรมจากองค์กรอื่น เช่น การอบรมโดยการเชิญบุคลากรภายนอก การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้บุคลากรศึกษาดูงานระหว่างสถานศึกษาในสาขาวิชาเขตหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมกับองค์กร

กรกต ขาวสะอาด (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบาย และ กลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์การ การบริหาร และสภาพแวดล้อม 3) ผู้บริหาร 4) วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศ 5) การบริหารบุคคล 6) องค์การแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 7) ทรัพยากรและเทคโนโลยี 8) เครือข่าย และ 9) การวิจัยและพัฒนา

1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยี พลิกผัน

1.4.1 ความหมายวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์

อรัญญา พิสุทธากุล (2566) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรสร้างสรรค์ คือ บรรยากาศองค์กรเชิงบวก บุคลากรในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น รักการเรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน มีวินัย และสามารถสร้าง องค์การนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน

วัฒนธรรม องค์กร สร้างสรรค์ โครงสร้าง องค์กรยืดหยุ่น การสร้าง เครือข่าย ดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน การพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมแรงจูงใจในตัวเองได้ ผู้บริหารในองค์กรมีวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนทักษะด้านนวัตกรรม และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ยั่งยืน

เสาวพันธ์ ภูมิอินทร์ (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ หมายถึง สถานศึกษามีค่านิยมสนับสนุนกล้าคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ หมายถึง สถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วมกันในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ภายใต้การสนับสนุนบรรยากาศและความสามารถในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เสริมสร้างบรรยากาศและความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1.4.2 ความหมายของโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีการกระจายอำนาจ มีการปรับปรุงโครงสร้างแบบข้ามสายงาน มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรม

ปานชนก ต้วงอุดม (2562) ได้อธิบายว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีอิสระเพื่อความสอดคล้องตัว กำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูได้อย่างชัดเจน มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม มีสายงานบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว

สุริศา ริมศิริ (2563) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา 2) โครงสร้างสายงานในองค์กรที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานที่คล่องตัว 3) โครงสร้างขององค์กรเอื้อให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้สามารถนำไปสู่การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมได้ 4) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร 5) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร

ภูเบศร์ บาลชน (2563) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์กรหมายถึง กระบวนการทำงานของสถานศึกษาในการกำหนดโครงสร้างเงื่อนไขสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรการดำเนินการที่มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาใช้ และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของครู

เสาวพรรณ ภูมิอินทร์ (2565) โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีการทำงานที่ยืดหยุ่นและ มีอิสระ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการกระจายอำนาจหน้าที่ไปยังบุคลากรอย่างชัดเจน

สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบได้ว่า โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นหมายถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา เน้นการทำงานที่อิสระและยืดหยุ่น ภายใต้

บทบาทและหน้าที่และการเน้นการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมชัดเจน โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 1) การทำงานที่มีความอิสระและยืดหยุ่น 2) กำหนดบทบาทหน้าที่การกระจายอำนาจของบุคลากรอย่างเหมาะสมชัดเจน

1.4.3 ความหมายการสร้างเครือข่ายดิจิทัล

จกภัทสรณ์ ไตรรัตน์ และ สิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) อธิบายว่า เครือข่ายดิจิทัลหมายถึง ผู้บริหารสร้างเครือข่ายที่ส่งเสริมนวัตกรรมและมีวิธีการพัฒนาเครือข่าย โดยการกระจายอำนาจจากฝ่ายบริหารสู่กลุ่มสาระกลุ่มงาน และสู่บุคลากรอย่างเป็นระบบ ขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ความรู้ ด้านนวัตกรรมจากองค์กรอื่น เช่น การอบรมโดยการเชิญบุคลากรภายนอก การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้บุคลากรศึกษาดูงานระหว่างสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีความโดดเด่น ด้านนวัตกรรม เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมกับองค์กร

ฉันทิตา พร้อมพันธ์ (2563) การสื่อสารองค์การ หมายถึง การสนทนาอย่างอิสระในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารขององค์กร และผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร มีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) เพื่อส่งเสริมวิสัยทัศน์องค์กรและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร

อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล (2565) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระบบงานข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่หน่วยงานอื่น การจัดให้บริการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

เสาวพรรณ ภูมิอินทร์ (2565) กล่าวว่า สร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง สถานศึกษามีโรงเรียนเครือข่ายที่ส่งเสริมสนับสนุนแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัสดุอุปกรณ์ด้านนวัตกรรม

สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบได้ว่า การสร้างเครือข่าย ดิจิทัลหมายถึงสถานศึกษาสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับสถานศึกษาอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง ภายในหรือภายนอกองค์กรโดยมีสารสนเทศและเครือข่ายดิจิทัลสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร โดยวัด จากตัวบ่งชี้1) การมีเครือข่ายดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร 2) การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายใน และภายนอกองค์กร

1.4.4 ความหมายของกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน

ปานชนก ดั่งอุดม (2562) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม ว่าหมายถึง การดำเนินงาน ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม

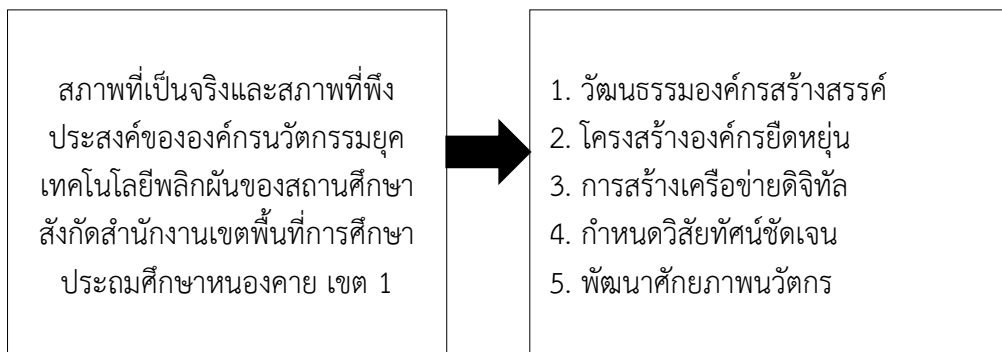
จกภัทสรณ์ ไตรรัตน์ และ สิริธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริง นำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อน องค์กรด้วยระบบบริหารจัดการ และนวัตกรรมแบบการกระจายอำนาจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

เสาวพรรณ ภูมิอินทร์ (2565) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ชัดเจน หมายถึง สถานศึกษาร่วมกันกำหนดภาพที่ชัดเจนในอนาคตและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้องค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล (2565) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แลกเปลี่ยน การพัฒนาระบบ ความคิด การมีความเก่งรอบรู้มีวิธีการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ และการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มใหม่

สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบได้ว่า กำหนดวิสัยทัศน์ ชัดเจนสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และ ภาพอนาคตที่ชัดเจนในอนาคตร่วมกับบุคลากร เพื่อแสวงหา โอกาสใหม่ๆในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 1) การร่วมกันกำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจน 2) แสวงหาโอกาสใหม่ๆ ให้องค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 157 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,412 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง ของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยี พลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กร

สร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน และการสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากัน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.487 ถึง 0.547 พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ และต่ำสุดด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล 2. แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต1 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ควรดำเนินงานดังนี้ 2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ พบว่า การพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการดำเนินงานต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อสร้างทีมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสร้างค่านิยมร่วมหรือพฤติกรรมใหม่ๆสำหรับครูเพื่อริเริ่มการทำงานใหม่ๆ ตามความสนใจและความถนัด 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีมโดยให้สมาชิกในทีมมีโอกาสหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการพัฒนางานร่วมกัน 2.2 ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น พบว่า การพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ควรดำเนินงานในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อาสาหรือสมัครใจทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ 2) ผู้บริหารส่งเสริมการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานของครูโดยเน้นการทำงานเป็นทีม 3) ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ตลอดเวลา 2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล พบว่า การพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ควรดำเนินงานในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลบูรณาการในการจัดการเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตร 2) สถานศึกษาจัดประชุมร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายเพื่อกำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนา 3) สถานศึกษาจัดประชุมร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายเพื่อนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมวิชาการ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมในชั้นเรียน 2.4 การกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน พบว่า การพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ควรดำเนินงานในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถและความสนใจในการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดกลยุทธ์แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และ 2.5 การพัฒนาศักยภาพนวัตกรรม พบว่า การพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ควรดำเนินงานในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูที่ได้ผ่านการอบรมพัฒนานวัตกรรมเพื่อขยายผลการอบรมพัฒนาในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ความสำคัญในการอบรมเพื่อการสร้างนวัตกรรมของครู 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเผยแพร่นวัตกรรมของครูผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การนำเสนอผลงานทางวิชาการ วิจัย นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านนวัตกรรมและการบริการการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนและผู้ปกครองสถานศึกษาทุกแห่งจึงสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลการใช้นวัตกรรมร่วมกันและกับหน่วยงานภายนอกผ่านแอปพลิเคชันในการติดต่อสื่อสารอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (สพป. หนองคายเขต 1, 2566) สอดคล้องกับปัญหา เลิศไกร และคณะ (2562) รายงานว่าการจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยสนับสนุนการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovation Network) องค์กรที่มีสมาชิกส่วนใหญ่ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับดำเนินงานนวัตกรรมหรือนวัตกรรมต่อการพัฒนาศักยภาพ มักจะพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันได้ ทำให้การเคลื่อนไหวการพัฒนาเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การเชื่อมประสานเสริมศักยภาพจากเครือข่ายที่บูรณาการเทคโนโลยีจะช่วยอำนวยความสะดวกเกิดประโยชน์ทั้ง ฝ่ายผู้ให้และผู้รับ และความร่วมมือยังช่วยเติมปัจจัยใหม่ ๆ ให้แก่กันและกันสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

1.1 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีอิสระจะเสริมหนุนให้ระบบการทำงานมีความสอดคล้องตัว บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม มีสายงานบังคับบัญชาและการสื่อสารที่ไม่ซับซ้อนแต่รวดเร็วและคล่องตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของภารดี อนันต์นารี (2565) ที่พบว่ารูปแบบองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อนวัตกรรมวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับ บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า “ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดประชุมร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้วัฒนธรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง” (รองผู้อำนวยการ สพป.นค. 1 สัมภาษณ์วันที่ 18 เมษายน 2567)

1.2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก สพป. หนองคายเขต 1 มีวิสัยทัศน์การจัดการศึกษามุ่งคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในอนาคตอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสร้างสรรค์ผลงานและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งผู้รับบริการ จึงส่งผลให้สถานศึกษาทุก

แห่งที่มุ่งสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม จึงให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ตรงกับผลการวิจัยของ เปรมฤดี ศรีวิชัย และคณะ (2556) และอรัญญา พิสุทธากุล (2566) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จะส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารในองค์กรมีวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม ถึงแม้แต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน แต่ความร่วมมือร่วมใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรจะช่วยเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร และผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

1.3 ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่น้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีการสนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เช่น DLTV มีการสนับสนุนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตพื้นฐาน การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค และตั้งแต่การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (รายงานผลการดำเนินงาน สพป.หนองคายเขต 1,2565) สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน ของสพป. หนองคายเขต 1 ที่มีความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในอนาคตที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และตรงกับผลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการเรียนและกิจกรรมการจัดประชุมร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายเพื่อเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนา และการจัดเวทีให้ครูนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเผยแพร่นวัตกรรมผ่านช่องทางแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์ วันที่ 25 มีนาคม 2567)

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ผู้วิจัยได้นำสารสนเทศจากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์จากข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น และเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ขององค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยการสัมภาษณ์ร่วมกับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์แบบเจาะจง (Purposive sampling) สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์การสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นกัลยาณมิตร การสร้างค่านิยมร่วมเพื่อริเริ่มการทำงานใหม่ๆ และการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการพัฒนางานร่วมกัน 2) ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่นทัน กับสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ตลอดเวลา 3) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการเรียน การจัดประชุมร่วมกับสถานศึกษาเครือข่ายเพื่อเรียนรู้และสร้าง

นวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการพัฒนา และการจัดเวทีให้ครูนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงาน/นวัตกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นครู ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดกลยุทธ์แผนงาน โครงการและตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาร่วมกัน และการกำหนดนโยบายที่มุ่งสร้าง นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมครูที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับ นวัตกรรมนำมาขยายผลต่อในสถานศึกษา และการพัฒนาครูและส่งเสริมการเผยแพร่นวัตกรรมผ่านช่องทางแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ เสาวพรรณ ภูมิอินทร์ (2565) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒน องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า องค์กรนวัตกรรมในยุคนวัตกรรม พลิกผัน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน การมีโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น การสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย การสร้างพลังเครือข่ายดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพนวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ และตรงกับผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม นั้นผู้บริหารต้องมีกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่ง นวัตกรรมในองค์กร ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรมให้บุคลากร สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดย ให้อำนาจหรือยกย่อง (จักภทสรณ์ย์ ไตรรัตน์, 2563)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค เทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน การดำเนินงานยิ่งขึ้น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรจัดทำนโยบายการ สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดมีกระบวนการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อสร้างทีม การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างค่านิยมร่วมหรือพฤติกรรมใหม่ๆ สำหรับครูเพื่อริเริ่มการทำงานใหม่ๆ ตาม ความสนใจและความถนัด พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีมโดยให้สมาชิกในทีมมีโอกาส หมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการพัฒนางานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมต่อไป

2. ควรนำแนวทางนี้ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีบริบทใกล้เคียงกัน นำไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผัน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติจริง ในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในสถานศึกษาเพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติที่ดี เกิดประโยชน์ สำหรับสถานศึกษาอื่นนำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรนำการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ไปศึกษาต่อโดยการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมยุคเทคโนโลยีพลิกผันของสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด.(2563). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. จักรภัทรธัญย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินตวงศ์. (2563). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563.
- จาตุรนต์ ชูติธพงษ์. (2553). *การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร สายปฏิบัติการ วิชาชีพ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ณัฐยา สันตรการผล. (2553). *การสร้างนวัตกรรมให้เป็น Core competency*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธัญธิดา พร้อมพันธ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปริญ พิมพักัด. (2557). *ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อผล การดำเนินงานของสถาบันการเงินผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, ลัญจกร นิลกาญจน์, กฤตพร แซ่แง สายจันทร์. (2562). *การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กร. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*. 6 (8), 3745-3757
- ปานชนก ตัวอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- ปิยะ ตันติเวทยานนท์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ซุปเปอร์ริช อินเทอร์เน็ตชั้นนำ เอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี*, 9(2), 102- 111.
- เปรมฤดี ศรี วิชัย, กฤตพัทธ์ ผิกฝน และพินทอง ปินใจ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา*. *วารสารสภากาพยาบาล*, 28(3),95-107.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2565). *ผู้บริหารสถานศึกษา: ภาวะผู้นำดิจิทัล*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ*. 11(2), 1-12.

- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ระวีพร โนนทิง และ อาคม อึ้งพวง. (2560). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กร ในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น, *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 205-215.
- รุ่งนภา คำเก็งถันวณิช. (2564). องค์กรแห่งนวัตกรรมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.): มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรมทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์และคณะ. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(128), 49 - 65.
- สมหมาย ทองมี. (2552). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษา โรงพยาบาลเกษมสุข. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- สุริสา ริมศิริ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(2), 77-90.
- เสาวพันธ์ ภูมิอิทร์. (2565). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรนวัตกรรมในยุคคนนวัตกรรมพลิกผันของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา พิสุทธากุล. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพและวิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา.



- อรุณรัตน์ วิไลรัตน์กุล. (2565). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผันสำหรับ
สถานศึกษา. บทความคุณฐิติพนธ์เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธในสังคมนวัตกรรมพลิกผัน
สำหรับสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

