

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19
INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 19

จุฑารัตน์ พลนามอินทร์
ดร.สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์
ดร.พิทยา แสงสว่าง

Jutharat Pholnam-in
Dr.Somsak Seedagulrit
Dr.Phitthaya Saengsawang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

¹ ครู โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19; Teacher of Santiwittayasan School, Secondary Educational Service Area Office 19

² อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย; Lecturer of Educational Administration, Loei Rajabhat University

³ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต2; Director of Chumchonbanphanokkhao School, Loei Primary Educationl Service Area Office 2

ศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 335 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 304 คน เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน เท่ากับ .972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที่ (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่และด้านบุคลากรแบบรวบรวมความรู้ รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจายและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันเพียง 2 ด้าน คือด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์และด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจาย 4) การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

This research aimed 1) to study the innovative organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 and 2) to compare the innovative organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 classified by position work experience and school size. The sample consisted of teachers and education professionals in schools under the Secondary Educational Service Area Office 19, including of 335 people in the academic year

B.E. 2557. The research instrument used in this study was a questionnaire. The reliability of the questionnaire related to an innovative organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 was .972, the statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, *Scheffé test* and Dunnett's T3. The results of research were showed as follows 1) The level of the innovative organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 in overall found at high level. When considering of each aspect, it was found that the highest average was placed in the new culture and values and personnel the gatekeeper, followed by the distributed structure. The lowest average was shown in the creative leadership. 2) The comparison classified by position, it was found that the differences of the overall and each aspect were significant at the level of .05 3) The comparison classified by work experience, It appeared that there was no statistically significant difference in overall aspect. When considering each aspect, it was found that the differences of creative leadership and distributed structure were significant at the level of .05 4) The comparison classified by school size, it was found that the differences of overall and each aspect were significant at the level of .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

Keywords: Innovative organization, The Secondary Educational Service Area Office 19

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์กรสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาแนวคิด วิธีการและกระบวนการต่างๆ มาพัฒนา ปรับปรุงองค์กร เพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต ด้วยการนำความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกรรมขององค์กรมาบริหารจัดการอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กรและขยายไปสู่องค์กรในภาพรวม ทำให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และใช้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรทั่วทั้งองค์กรด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงการแข่งขันและหรือยกระดับองค์กรหรือธุรกิจสู่สากลทำให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

จากรายงานสรุปผลการพัฒนาระบบราชการไทยที่สำคัญ ได้เสนอว่า ระบบราชการไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการปรับปรุงแบบการทำงานเชิงบูรณาการ การสร้างเครือข่ายการพัฒนาระบบราชการและการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยผลักดันให้มีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ บูรณาการระบบการประเมินผลของหน่วยงานกลางให้เป็นเอกภาพ โดยจัดทำระบบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการ เพื่อลดภาระการจัดทำรายงานของส่วนราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและมีการวางระบบสารสนเทศฐานข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลของส่วนราชการและเข้าการเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายขึ้น สร้างเครือข่ายการพัฒนาระบบราชการ โดยมีผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้รับผิดชอบ ผลักดันและมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นกลไกสำคัญในการทำงาน และด้านการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมความสามารถและปรับตัวได้เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการภายในองค์กรให้มีระบบที่ดี เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เพื่อมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคณบดี รวมทั้งการบูรณาการการทำงานระหว่างกระทรวงในยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายร่วมกัน และมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีระบบที่ดีเกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล (Office of the Public Sector Development Commission, 2011)

นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการสร้างศักยภาพการแข่งขัน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (Phinaitrup, 2012) จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value creation) จากการนำความรู้และเทคโนโลยีไปใช้เป็นต้นทุนสำคัญที่นำไปสู่การเกิดทรัพย์สินทางปัญญาและเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการร่วมกับการสร้างผลิตภาพ อันจะนำมาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างก้าวกระโดด (National Innovation Agency, 2013)

องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ขึ้นมา (McKeown, 2008) ฉะนั้นสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกระทำสิ่งใหม่ สร้างสิ่งใหม่ หรือการพัฒนา ตัดแปลงจากสิ่งใดๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์หรือที่เรียกว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม(Innovative thinking skills) ซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาตัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีสร้างสรรค์ (Innovative leader) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพผู้เรียนโดยใช้แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Chamchoy, 2012)

กลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมคือ ความสามารถในการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลขององค์กร(Christiansen, 2000) หากองค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษานำมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องแล้ว ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิดของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการพัฒนาและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบต่างๆ คือ เทคโนโลยี โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม กล้าคิด กล้าเสี่ยง ซึ่งจะผลักดันให้องค์กรหรือสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Aujirapongpan, 2009) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยการทำงานที่เป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน (Yossyingyong, 2009) ซึ่งสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่จะต้องเป็นองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการทันสมัย ขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลสู่ประชาคมอาเซียน (The Secondary Educational Service Area Office19, 2014)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และเพื่อเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบสภาพความเป็นจริงขององค์กรในปัจจุบัน นำผลที่ได้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้เกิดองค์กรนวัตกรรมและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างเต็มศักยภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดโรงเรียน

กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของนักวิชาการ สามารถสรุปเป็นรายด้านองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้อ้างอิงองค์ประกอบที่ซ้ำกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ซึ่งที่มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับองค์กรที่ศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้
วัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่ หมายถึง ระเบียบแบบแผนในการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ยอมรับความผิดพลาดและรับฟังความคิดเห็นจากการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1. การมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยแนวทางใหม่ ๆ และส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์
2. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงรุก หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตในการพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนที่เป็นไปได้ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนานวัตกรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. โครงสร้างองค์กรแบบกระจาย หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานที่มีแผนการบริหารโรงเรียนแนวราบ การทำงานแบบโครงการ และมีทีมแก้ปัญหาภายในหน่วยงาน การทำงานแบบทีมข้ามสายงานและหลากหลาย
4. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การจัดเก็บสารสนเทศอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาเผยแพร่หรือนำกลับมาใช้ได้ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีเครือข่าย
5. บุคลากรแบบรวบรวมความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูแสวงหาความรู้ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

วิธีการศึกษา

ประชากรในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,115 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,980 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการประชากรที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2557 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 304 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีขั้นตอนการสุ่ม คือ แบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิของการสุ่มตัวอย่าง จากนั้นคำนวณขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้จำนวนที่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยสอบถามทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุสถานภาพของแต่ละบุคคล มีข้อคำถาม 3 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

โดยแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.363* – 0.918* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .972

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์พร้อมซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองโดยนัดหมายวันและเวลาในการส่ง – รับแบบสอบถามคืน จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 335 ชุด ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปพิจารณากับเกณฑ์ตามช่วงของค่าเฉลี่ยที่กำหนด (Srisa-ard, 2013) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติทดสอบค่าทีและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟและมีค่านัยสำคัญทางสถิติสำหรับการทดสอบที่ระดับ .05 ถ้าทดสอบพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการ Scheffé กรณีความแปรปรวนเท่ากันและวิธีการ Dunnett's T3 กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

ผลการศึกษา

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 304 คน (ร้อยละ 90.75) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 151 คน (ร้อยละ 45.07) และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 คน (ร้อยละ 38.51)

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่ และด้านบุคลากรแบบรวบรวมความรู้ รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจายและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ตารางที่ 2)

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยทุกด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน (ตารางที่ 3)

4. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์และด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจาย โดยผู้ที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 19 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสูงกว่าผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี (ตารางที่ 4)

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก คู่ต่อมาคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก (ตารางที่ 5)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่ และด้านบุคลากรแบบรวบรวมความรู้ รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยเร่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สร้างมาตรฐานการเรียนการสอนและการพัฒนาครู การพัฒนาเนื้อหาสาระ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตัดสินใจดำเนินการกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานและการมีส่วนร่วมของชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสังคมทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง Office of the Education Commission (2013) ทั้งนี้โรงเรียนยังให้ความสำคัญร่วมกันเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา จะเห็นได้จากการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมที่ชัดเจน รวมถึงมีการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลตามสถานการณ์ ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นก่อนที่องค์กรจะเริ่มต้นการมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และลักษณะ

ขององค์กร Wutthirong (2011) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารที่ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วม เห็นความสำคัญ ด้วยวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ทำให้พนักงานให้ความสำคัญ มุ่งจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร Satiantip. (2011) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rattanapakdee (2005) ได้ศึกษาการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สู่องค์กรนวัตกรรม พบว่า สำนักงาน ก.พ. มีองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในระดับกลางไปถึงสูง เพราะติดปัญหาเรื่องของความเป็นองค์กรราชการซึ่งมีระเบียบที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ดังนั้นถ้าลดแรงต้านจากปัญหาดังกล่าวลงและเพิ่มการสร้างบรรยากาศสร้างสรรค์ฝึคนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม สำนักงาน ก.พ. ก็จะสามารถเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความพร้อมในระดับสูงได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมแนวใหม่และด้านบุคลากรแบบรวบรวมความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญร่วมกันเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีจรรยาบรรณและถูกต้องตามกฎหมายและมีทักษะในการสื่อสารทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับหลักการของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เป็นสังคมที่ความรู้ได้มาเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งจะต้องมีการปรับระบบการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้มีการพัฒนาคนเพื่อการปรับปรุงทักษะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ Paireaw. (2007) ศึกษาบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา : บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ซึ่งพบว่าความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนไม่จำกัดการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร การระบุนความรู้ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนงบประมาณในการสร้างพัฒนานวัตกรรมและสนับสนุนกิจกรรมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังอยู่ในระดับต่ำในงานวิจัย

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jirasakorn. (2010) ศึกษา การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษاتราดพบว่า พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษاتราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษاتราด ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย (Higgins, 1995) อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่ม สิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์และด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจาย โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 19 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี แสดงให้เห็นว่าทุกกลุ่มประสบการณ์ได้รับการพัฒนา รับนโยบาย อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทุกกลุ่ม โดยไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์และด้านโครงสร้างองค์กรแบบกระจาย ส่วนด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงรุก ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และด้านบุคลากรแบบรวบรวมความรู้ โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 19 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bumrungrat. (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต

5 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะมีความคิดที่ละเอียดอ่อนลึกซึ้งและประสบการณ์การทำงานหลายปีจะทำให้เกิดการเรียนรู้และนำเอาความรู้นั้นมาใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ดีกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้จำนวน 2 คู่ คือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก คู่ต่อมาคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดกลางสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fitzgerald. (2008) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่าข้าราชการครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในด้านความสนใจ ด้านการลงใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการบริหารแบบวางเฉย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากร และสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 และโรงเรียนจะต้องพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องให้โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลอย่างไม่จำกัดด้วยตลอดจนควรมีการสร้างคามเข้มแข็งต่อองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษาด้วย

2. ครูผู้สอนควรพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้สามารถรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทั้งระบบการประเมินผลการทำงานของครูผู้บริหารและกลไกการรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาโดยผู้ปกครองชุมชนและส่วนกลาง

3. ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแต่ละขนาดควรได้รับการปรับปรุงด้านต่างๆ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กควรปรับปรุงด้านการมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยให้บุคลากรสามารถรับรู้และมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร และโรงเรียนขนาดใหญ่ควรพัฒนาด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยกระตุ้นให้ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีและทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีขนาดโรงเรียนและจำนวนบุคลากรแตกต่างกัน จึงมีผลต่อการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Adair, J. E. (2003). **Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition**. London: Pan Books.
- Aujirapongpan, S. (2009). **Knowledge Management and Innovation**. (In Thai). Bangkok: Samlada.
- Chamchoy., S. (2012). Concept of innovation for school management in the 21st century. **Journal of Education Naresuan University**. 14(2).
- Drucker, P. F. (2002). **The Discipline of Innovation**. Boston: Harvard Business Review.
- Dundon, E. (2002). **The Seeds of Innovation: Cultivating the Synergy that Fosters New Ideas**. New York : AMACOM.
- Harvard Business School. (2003). **Managing Creativity and Innovation**. Boston: Harvard Business School Press.
- Higgins, J. M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test & Improve your Organization's iq – its Innovation quotient**. New York: New Management Publishing.

McKeown, M. (2008). **The Truth About Innovation**. London: Prentice Hall.

National Innovation Agency. (2003). **Innovation Management for Executives**.

(In Thai). 2. Bangkok: National Innovation Agency (NIA), Ministry of Science and Technology.

Pakdeelao, W. (2011). **The study of characteristics of innovative organization: case studies from awarded organizations**. Thesis of Master of Science (Human Resource and Organization Development), National Institute of Development Administration.

Phinaitrup, B. (2012). **Innovational Organization: Adaptation of Public Sector in the Next Decade**. Administration, National Institute of Development Administration.

Quinn, J. B. (1985). **Managing innovation**. Controlled chaos. Retrieved 21 April 2014, from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1504499.

Srisa-ard, B.(2013). **Basic Research**. (In Thai). 9. Bangkok: Suviriyasan.

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2009). **Managing Innovation Integrating Technological Market and Organization Change**. Chichester: John Willey & Sons.

Yossyingyong, K.(2009). **Innovative Organization: Concept & Process**. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.

ตารางที่ 2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน	ระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่	4.03	0.54	มาก
การมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์	3.95	0.54	มาก
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงรุก	3.99	0.58	มาก
โครงสร้างองค์กรแบบกระจาย	4.01	0.54	มาก
การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	3.96	0.52	มาก
บุคลากรแบบรวบรวมความรู้	4.03	0.55	มาก
ภาพรวม	3.99	0.45	มาก

	t	p-values
ความพึงพอใจต่อการ แข่งขันวัดกรรมของโรงเรียน	(n = 304)	

*p < .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-values
วัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่	ระหว่างกลุ่ม	.696	2	.348	1.196	.304
	ภายในกลุ่ม	96.581	332	.291		
	รวม	97.276	334			
การมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.765	2	.882	3.037*	.049
	ภายในกลุ่ม	96.453	332	.291		
	รวม	98.217	334			
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	1.712	2	.856	2.598	.076
	ภายในกลุ่ม	109.376	332	.329		
	รวม	111.088	334			
โครงสร้างองค์กรแบบกระจาย	ระหว่างกลุ่ม	2.544	2	1.272	4.481*	.012
	ภายในกลุ่ม	94.251	332	.284		
	รวม	96.796	334			
การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.240	2	.620	2.332	.099
	ภายในกลุ่ม	88.240	332	.266		
	รวม	89.479	334			
บุคลากรแบบรวบรวมความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.122	2	.561	1.869	.156
	ภายในกลุ่ม	99.696	332	.300		
	รวม	100.818	334			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.141	2	.571	3.029	.050
	ภายในกลุ่ม	62.538	332	.188		
	รวม	63.680	334			

*p < .05

ความพึงพอใจกับแหล่งนวัตกรรมของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-values
วัฒนธรรมและค่านิยมแนวใหม่	ระหว่างกลุ่ม	5.884	3	1.961	7.103*	.000
	ภายในกลุ่ม	91.393	331	.276		
	รวม	97.276	334			
การมีผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	10.052	3	3.351	12.580*	.000
	ภายในกลุ่ม	88.165	331	.266		
	รวม	98.217	334			
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงรุก	ระหว่างกลุ่ม	10.476	3	3.492	11.488*	.000
	ภายในกลุ่ม	100.612	331	.304		
	รวม	111.088	334			
โครงสร้างองค์กรแบบกระจาย	ระหว่างกลุ่ม	5.328	3	1.776	6.427*	.000
	ภายในกลุ่ม	91.468	331	.276		
	รวม	96.796	334			
การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	10.745	3	3.582	15.058*	.000
	ภายในกลุ่ม	78.734	331	.238		
	รวม	89.479	334			
บุคลากรแบบรวบรวมความรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.202	3	2.734	9.771*	.000
	ภายในกลุ่ม	92.616	331	.280		
	รวม	100.818	334			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.130	3	2.710	16.149*	.000
	ภายในกลุ่ม	55.549	331	.168		
	รวม	63.680	334			

72