



การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



ทศพล ทองอรุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**Factor Analysis of Innovative Organization in Schools under Loei Primary
Educational Service Area Office 1**

TOSSAPON THONGARUN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ทศพล ทองอรุณ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภะ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ทศพล ทองอรุณ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นการแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาค่าสถิติความกลมกลืน ได้แก่ Chi-Square (χ^2), Chi-Square/df, RMSEA, CFI, GFI, AGFI และ SRMR

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนพบว่า (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 ถึง 4.32 ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.27 ถึง -0.18 ค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.78 ถึง -0.54 ข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ (2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.16 ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.11 ถึง -0.07 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.31 ถึง -0.21 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตรและมีทั้งโค้งปกติ (3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.32 ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.45 ถึง -0.15 ค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.27 ถึง -0.20 ข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ (4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.29 ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.13 ถึง -0.01 ค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.74 ข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ (5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16 ถึง 4.21 ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.18 ถึง -0.01 ค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.96 ถึง -0.90 ข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เมื่อพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนต่าง ๆ ประกอบกัน

ซึ่งมีค่า น้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.13 ซึ่งต่ำกว่า 3 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนีอื่น ๆ พบว่า ค่าRMSEA เท่ากับ 0.02 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าดัชนีGFI เท่ากับ 0.94 อยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้ ค่าดัชนีCFI เท่ากับ 1.00 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI มีค่าเท่ากับ 0.92 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบ เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม และความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งนวัตกรรม, การวิเคราะห์องค์ประกอบ, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



ABSTRACT

Thesis Topic	Factor Analysis of Innovative Organization in Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	TOSSAPON THONGARUN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Chakgrit Podapol, Ph.D.

This research aimed to 1) study the components of an innovative organization in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 and 2) examine the consistency of the innovative organizational component model for these schools. The sample consisted of 400 school administrators and teachers from the Loei Primary Educational Service Area Office 1 in the 2024 academic year, selected using stratified random sampling based on district and position. A 5-point Likert scale questionnaire was used for data collection. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and Confirmatory Factor Analysis (CFA). Goodness-of-fit indices considered were Chi-Square (χ^2), Chi-Square/df, RMSEA, CFI, GFI, AGFI, and SRMR.

The research findings are as follows:

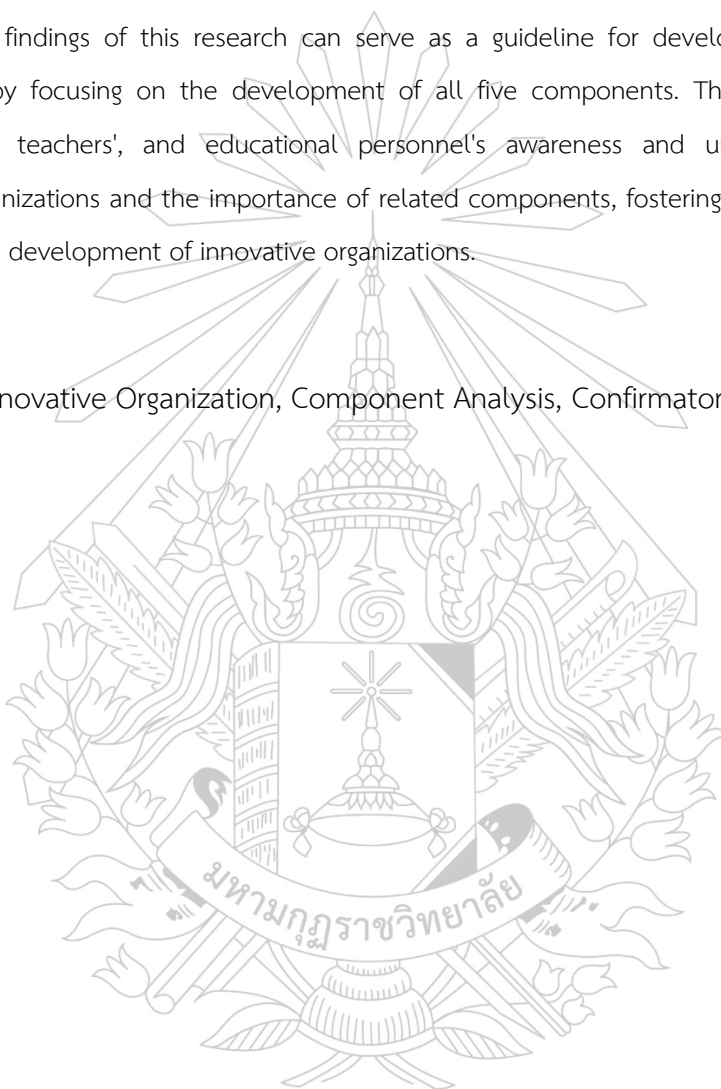
1. The analysis of the components of an innovative organization in schools revealed :
 - (1) Shared Vision, Strategy, and Values: Mean scores ranged from 4.24 to 4.32, skewness from -0.27 to -0.18, and kurtosis from -0.78 to -0.54, indicating a normal distribution.
 - (2) Appropriate Organizational Structure Management: Mean scores ranged from 4.15 to 4.16, skewness from -0.11 to -0.07, and kurtosis from -0.31 to -0.21, suggesting a relatively symmetrical distribution, including normal curves.
 - (3) Personnel Development Towards Quality Teamwork: Mean scores ranged from 4.20 to 4.32, skewness from -0.45 to -0.15, and kurtosis from -0.27 to -0.20, indicating a normal distribution.
 - (4) Effective Communication: Mean scores ranged from 4.15 to 4.29, skewness from -0.13 to -0.01, and kurtosis from -1.00 to -0.74, indicating a normal distribution.
 - (5) Knowledge and Information Management: Mean scores ranged from 4.16 to 4.21, skewness from -0.18 to -0.01, and kurtosis from -0.96 to -0.90, indicating a normal

distribution.

2. The consistency of the model, when considering various goodness-of-fit indices, showed a p-value of less than 0.01 ($p < 0.01$). The relative chi-square (χ^2/df) was 1.13, which is below 3, indicating a good fit. Other indices showed RMSEA = 0.02 (good fit), GFI = 0.94 (acceptable fit), CFI = 1.00 (good fit), and AGFI = 0.92 (good fit). These results indicate that the model is consistent with the empirical data at an acceptable level.

The findings of this research can serve as a guideline for developing innovative organizations by focusing on the development of all five components. This aims to raise administrators', teachers', and educational personnel's awareness and understanding of innovative organizations and the importance of related components, fostering cooperation for the sustainable development of innovative organizations.

Keywords: Innovative Organization, Component Analysis, Confirmatory Factor Analysis



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจันทน์ นางจริยา สุวรรณศรี ดร.ประกิต สิงห์ทอง และดร.กฤษฎิภาส สายทองดี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ คุณพ่อ ครอบครัวญาติพี่น้อง เพื่อน และทุกคนที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่ครู อาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทศพล ทองอรุณ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	15
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	15
1.2. คำถามการวิจัย.....	4
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4. สมมติฐานของการวิจัย	5
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	11
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม	14
2.3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	24
2.4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และนโยบาย เกี่ยวกับนวัตกรรมของโรงเรียน.....	88
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
3.3. การสร้างเครื่องมือ.....	96

3.4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	96
3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
3.7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	102
3.8. ค่าดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	103
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
4.1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
4.3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัด.....	113
4.4. ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง	134
4.5. ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	138
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	146
5.1. สรุปผล	147
5.2. อภิปรายผล	149
5.3. ข้อเสนอแนะ	151
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	163
ภาคผนวก ก	164
ภาคผนวก ข	165
ภาคผนวก ค	171
ภาคผนวก ง.....	185
ภาคผนวก จ	189
ภาคผนวก ฉ	191
ภาคผนวก ช	195
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	204

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	33
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกัน ของโรงเรียน	43
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของ โรงเรียนที่เหมาะสม	59
ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ	67
ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	74
ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร.....	81
ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามที่ตั้งอำเภอ	95
ตารางที่ 8 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	103
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	109
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบ องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	111
ตารางที่ 11 ผลการทดสอบ KMO และ Bartlett's Test.....	114
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน	115
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการ กำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม	115

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ การเป็นทีมงานคุณภาพ.....	116
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ.....	117
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร	118
ตารางที่ 17 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของ สถานศึกษา (VSV) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	120
ตารางที่ 18 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่ เหมาะสม (MSD) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	123
ตารางที่ 19 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	126
ตารางที่ 20 คุณภาพของโมเดลการวัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	129
ตารางที่ 21 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	132
ตารางที่ 22 การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของส่วนที่ 1.....	136
ตารางที่ 23 คุณภาพภายในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง.....	137
ตารางที่ 24 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง ก่อนปรับ (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003)	140
ตารางที่ 25 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง หลังปรับ ((Schermerle-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).....	142
ตารางที่ 26 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองหลังปรับ (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)	143

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	6
ภาพที่ 2 สรุปรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ	13
ภาพที่ 3 ความสำคัญของนวัตกรรมต่อการ 20	
ภาพที่ 4 โมเดลองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม	37
ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน	45
ภาพที่ 6 โมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม	61
ภาพที่ 7 โมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม	69
ภาพที่ 8 โมเดลองค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	75
ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	82
ภาพที่ 10 โมเดลการวัดด้านการมีด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV)	119
ภาพที่ 11 โมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) .	122
ภาพที่ 12 โมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP)	125
ภาพที่ 13 โมเดลการวัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC)	128
ภาพที่ 14 โมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM)	131
ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง	135
ภาพที่ 16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ	139
ภาพที่ 17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ	141

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความท้าทายที่ทุกองค์กรจะต้องเผชิญ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสารโทรคมนาคมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวได้ส่งผลไปสู่การปรับตัวและ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรทำให้องค์กรต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดีเพื่อรับมือกับความท้าทาย ที่เกิดขึ้น และต้องพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งตั้งแต่ปีค.ศ.1950 เป็นต้นมา องค์กรส่วนใหญ่ได้นำกลยุทธ์ที่หลากหลายมาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้กับองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และในปัจจุบันองค์กรได้นำกลยุทธ์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ในสินค้าและบริการ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาใช้อย่างแพร่หลาย แนวคิดเรื่องนวัตกรรม จึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรนำมาใช้ในการแข่งขันเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าและสร้างแรงจูงใจให้กับลูกค้า โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อความมั่นคงในการดำเนินงาน ดังนั้นนวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างมาก เพราะไม่ใช่เป็นเพียงแค่สิ่งที่จะช่วยเสริมศักยภาพขององค์กรเท่านั้น แต่นวัตกรรมถือเป็น “ความจำเป็นพื้นฐานขององค์กร” ถ้าหากองค์กรใดที่ไม่มีนวัตกรรม องค์กรนั้นก็ขาดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้ต้องสูญหายไปจากกลุ่มธุรกิจ นอกจากนี้การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องปรับตัวเองให้ยืดหยุ่นและแข่งขันได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่ง ในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงเห็นความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมาย พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริม

ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560, น. 100-101) องค์กรจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องปรับตัวให้อยู่รอดและแข่งขันได้ โดยองค์กรจะต้องมีการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่เป็นระบบทั่วทั้งองค์กร และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ กับองค์กร สร้างความได้เปรียบให้องค์กรอยู่รอดภายใต้สังคมที่มีการแข่งขัน สิ่งนั้นเรียกว่า “นวัตกรรม (Innovation)”

องค์กรแห่งนวัตกรรมจึงแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยเปลี่ยนมาก่อนเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า และบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดค้าโลกเสรี (กิริติ ยศยิ่งยศ, 2552) ทั้งนี้องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนบุคลากรในทุกระดับให้ใช้พลังความคิดในการสร้างสรรค์ คิดค้น และสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งไม่จำกัดเพียงนวัตกรรมของการผลิตและบริการเท่านั้น จึงทำให้มีการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมมาใช้ในระบบการศึกษา องค์กรแบบดั้งเดิมต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

การศึกษาที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา (กุศล ทองวัง, 2553) นวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ คือ ผู้ที่ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์และสนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธีการรูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรมสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง องค์กร และส่งมอบไปยังระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์มีคุณค่า และเหมาะสมต่อการพัฒนา และแก้ปัญหาทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพหรือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา จะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (วสันต์ สุทธาวาส และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2558)

การที่องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วดังกล่าว ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรมจากองค์กรแบบการดั้งเดิม (Traditional Organization) ที่เน้นสั่งการจากบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการ และวางแผนการทำงานทั้งหมด ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovative Organization) ที่ต้องมีการพัฒนา

รูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั้นก็ คือ ครู บุคลากรในสถานศึกษาที่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างรูปแบบการทำงาน สร้างสื่อการสอน และวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิดของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ที่ไม่อาจจับต้องได้ (Intangible Asset) แต่มีค่ามหาศาลมากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ (Tangible Asset) (Adams, Bessant & Phelps, 2006, O'Reilly & Caldwell, 2003) จากการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคคนวัตกรมดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 64 กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หากมีการดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวจะทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารและการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555)

ด้วยภาวะจำยอมจึงทำให้ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีแผนและนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คุณภาพของผู้เรียน มีความทัดเทียมและสามารถแข่งขันกับโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุดรดิตถ์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาให้มีการจัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนมีการแข่งขันโครงการส่งเสริม ความสามารถของนักเรียนและพนักงานครู เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับนักเรียนและพนักงานครูให้มีการพัฒนาศักยภาพมากยิ่งขึ้น มีการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพในรูปแบบเกณฑ์รางวัล คุณภาพต่าง ๆ โดยบูรณาการองค์ประกอบทางการศึกษาด้วยรูปแบบนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นนวัตกรรมในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ มากซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะปรับองค์กรของตนให้เป็นสถานศึกษา แห่งนวัตกรรม โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็น ทางเลือกกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างบรรยากาศ นวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียง มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้

อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้าง แรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จ (วุฒิสาร ตันไชย, 2558)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำเป็นต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทางด้านความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเกิดประโยชน์กับโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมแก่บุคลากร เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในด้านนวัตกรรม สถานศึกษาต้องมีความพร้อมของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าลงมือปฏิบัติ มีการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างพื้นฐานการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้กับบุคลากรจากการจัดการความรู้ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสู่การเป็นนวัตกรรมที่ดี และสถานศึกษาจะต้องมีการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานมีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม เพื่อนำมาสู่การพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับการศึกษาในยุค Thailand 4.0 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป

จากความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีสถานศึกษามีความพร้อม และเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่สถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2. คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับและความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมมากน้อยเพียงใด

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้องขององค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 139 แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 114 คน ครู จำนวน 1,146 คน รวมทั้งสิ้น 1,260 คน โรงเรียน (ข้อมูลแผนอัตรากำลังข้าราชการสพ. เลย เขต 1 ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2567)

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง เพื่อให้สอดคล้องโมเดลลิสรล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม (Boomsma, 1983 อ้างถึงใน นางลักษณ วีรัชชัย, 2542)

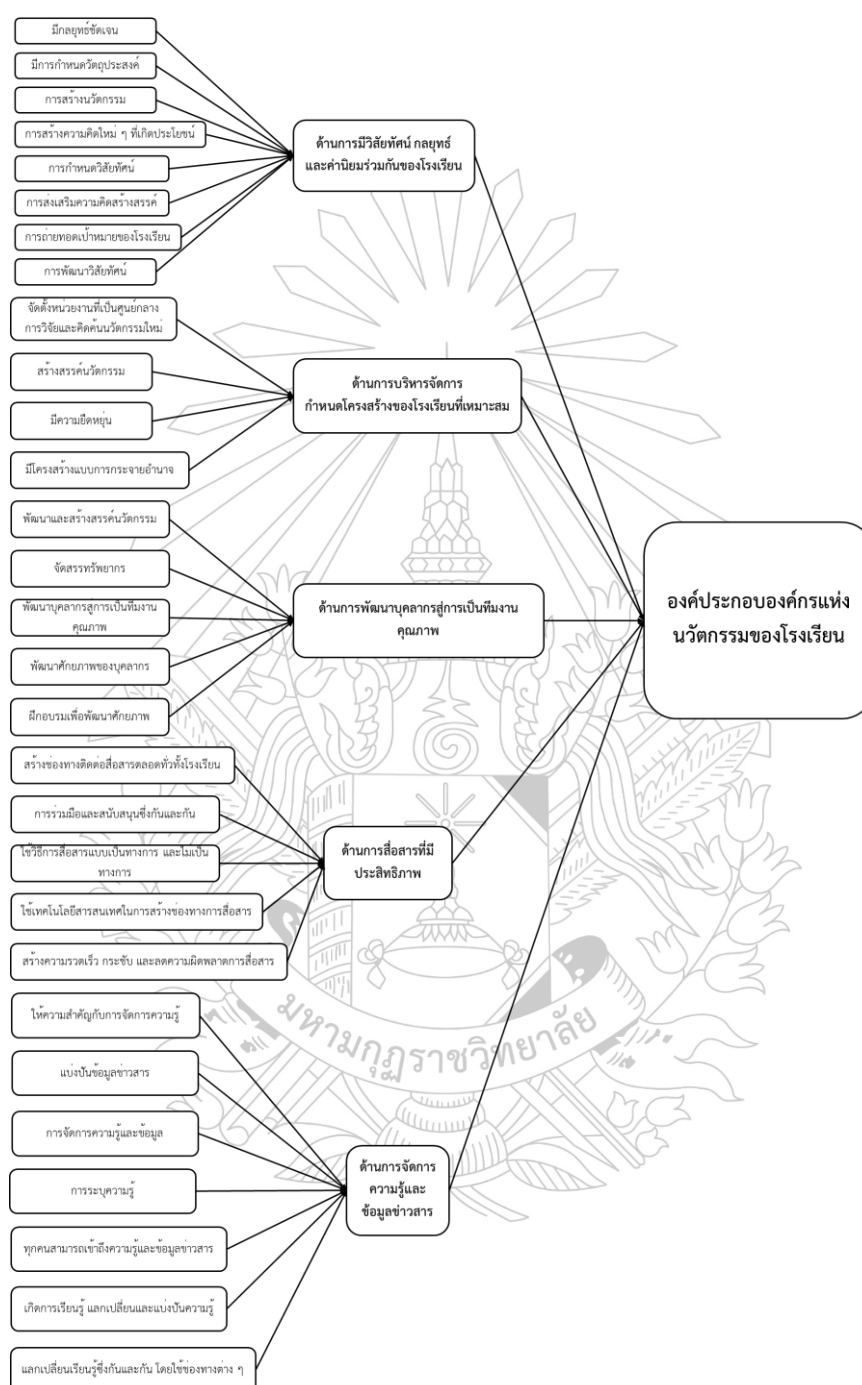
1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน 2. ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 การวิเคราะห์ หมายถึง การจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งหนึ่ง เพื่อค้นหาว่ามาจากอะไรเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อค้นหาสาเหตุแท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น

1.7.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

1.7.3 นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มี อยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ นวัตกรรมยังเป็นการนำความรู้และความคิด มาสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการจัดการ และสิ่งอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือการปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่มีใครเคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจาก ของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้น ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานอีกด้วย

1.7.4 องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ กับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการขององค์การ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการเป็นธุรกิจแห่งนวัตกรรม ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคทั้งทางด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มความสะดวก รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นองค์กรที่เชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งยังต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสร้างคุณค่าแก่องค์กรร่วมกัน จนสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เติบโต ได้อย่างยั่งยืน โดยอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม และสนับสนุนให้บุคลากรของตนมีความกล้าคิด กล้าทำ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และ

ความรู้ที่ฝังลึก ผู้ปฏิบัติงานเองจำเป็นต้องมีการคิดนอกกรอบ พร้อมจะเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์

1.7.5 องค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้บริหารและบุคลากรสามารถออกแบบและคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียน มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.6 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม (The Components of Innovative Organization) หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน หมายถึงการที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนในโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายร่วมกัน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมแก่บุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีกลยุทธ์ที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดอย่างริเริ่ม สร้างสรรค์ และเกิดกระบวนการสร้างสิ่งใหม่ ๆ มีการกำหนดค่านิยมร่วมกันโดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียน แห่งนวัตกรรมในอนาคตต่อไป

2. ด้านการบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนมีทิศทางการบริหารจัดการ และการกำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน ที่เอื้อต่อ การสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ หมายถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถ กระบวนการทำงานด้านนวัตกรรม โดยการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานจากต้นแบบโรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางและเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และกระบวนการในการต่อยอดองค์ความรู้ มีการประสานงานในทีมอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึงการประสานงานด้านการสื่อสารระหว่างโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่น ๆ สามารถเข้าถึง และรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก

โรงเรียน มีการสร้างช่องทางการสื่อสารรับ-ส่ง ข้อมูล ข่าวสารในโรงเรียนที่หลากหลาย สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาด ในการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยมีการบริหารจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในโรงเรียน มีระบบที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ให้บุคลากรสามารถนำความรู้และข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมต่อไป

1.8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงทฤษฎี

1. ผลของการศึกษาในครั้งนี้เพิ่มเติมองค์ความรู้ เรื่อง องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนที่มีความเหมาะสมว่าควรจัดอยู่ในระดับใดจึงจะถือว่าเป็นองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ครบถ้วน สามารถนำไปเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาการจ้ดรูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ดีสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนหรือหน่วยงานต่าง ๆ

2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อสำหรับผู้สนใจการทำวิจัยประเภทอื่นได้ เช่น เป็นเกณฑ์การวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การวิจัยเชิงพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.8.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงการประยุกต์ใช้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้เห็นว่าโรงเรียนมีองค์ประกอบสอดคล้องกับโมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการทางวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการวางแผนหรือการสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อกำหนดจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาให้มีความชัดเจน เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างมีแบบแผน นอกจากนี้ยังช่วยลดการพัฒนาด้านที่ไม่จำเป็น ถือเป็นการลดระยะเวลาและภาระงานในการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ดี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งมีการเก็บข้อมูลจากการแบบสอบถามองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน นำมาประมวลผลจึงได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1.1 ความหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1.3 วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2.2 ความหมายขององค์การแห่งนวัตกรรม

2.2.3 ความสำคัญของนวัตกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.3.1 ความหมายขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.3.2 ความสำคัญขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.3.3 ลักษณะขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.3.4 ขั้นตอนการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.3.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และนโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมของโรงเรียน

2.4.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.4.2 นโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1.1 ความหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทย หลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น สำหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

กัลยา วานิชบัญชา (2551) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่ง เพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปร เทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกัน สูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทาง สถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

แมรี แอนเคาซ์ลิน และวิลเลียม ไนท์ (Mary Ann Coughlin & William Knight) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว เพื่อค้นหาว่าตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ ให้ความหมายไว้ว่า เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวก และทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่าง องค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่ สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2.1.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวน ตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือ คาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าตัวแปร ใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้ หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

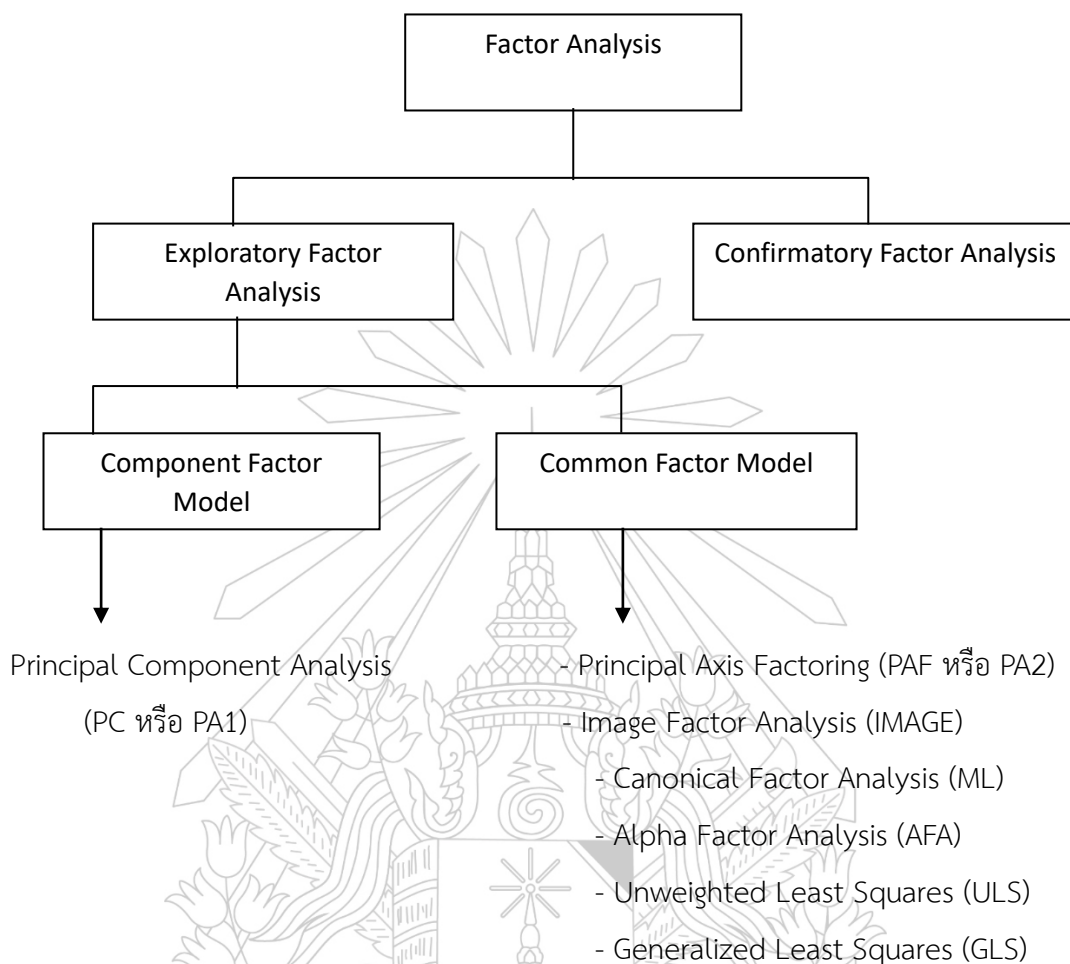
ความแตกต่างที่สำคัญของ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และ การ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้ในการสำรวจโครงสร้างข้อมูล (ไม่มีธงตั้งไว้ ไม่มีการล็อกผล) ใช้สำหรับการ กำหนดจำนวนองค์ประกอบ และสามารถตั้งชื่อองค์ประกอบภายหลังได้ ในบางครั้ง เมื่อวิเคราะห์แล้ว ใช้ไม่ได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการใช้นวัตกรรม ทฤษฎีนำ (มีธง) ทดสอบทฤษฎีด้วยข้อมูลที่ทำการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ผลได้ มีการทดสอบ คุณภาพเครื่องมือ (จำเป็น) ถูกใช้เป็นแบบจำลอง หรือ โมเดล การวัดของ โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง หรือ Structural Equation Model (SEM)

2.1.3 วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร ต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่า มีองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model: EFA

2) เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละ องค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัว ประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model: CFA

สรุปรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ



ภาพที่ 2 สรุปรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาการวิจัย ทบทวนองค์ประกอบตัวแปรจากทฤษฎี เก็บข้อมูล และเลือกวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ และสร้างเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ขั้นที่ 3 สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction หรือ Initial Factors)

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation)

ขั้นที่ 5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Score)

ขั้นที่ 6 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นการนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่มีใครเคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย นอกจากนี้นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่เริ่มเข้ามามีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์ในยุคปัจจุบันอย่างมาก นวัตกรรมนั้นเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จึงทำให้นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับขององค์กรและธุรกิจต่าง ๆ ที่ได้นำเข้ามาใช้เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างหรือทำสิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ทั้งในลักษณะที่เป็นสินค้าและบริการ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่แก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคต และสามารถสร้างคุณค่าใหม่หรือมูลค่าเพิ่มให้กับผลลัพธ์นั้น

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด และกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดคุณค่า

พรชัย กำหม่อม (2560) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ตามความรู้สึกของผู้รับ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการจัดการแบบใหม่ หรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อนำมาใช้สร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดสู่แนวความคิดใหม่ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้นนวัตกรรม คือ แนวความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อปัจเจกบุคคล หรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไป

ประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาใช้สร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ทาง เศรษฐกิจและสังคม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

จิรพรรณ จันทรวีเชียร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอดการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์หรือ กระบวนการ และในหลายสาขา เชื่อตรงกันว่า การที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีความใหม่อย่างเห็นได้ชัดและในความใหม่นั้น จะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย โดยเป้าหมายของ นวัตกรรม คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญ ของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ของชาติ

ณัฐยา สินตระการผล (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การรวบรวมการ ผสมผสาน หรือการสร้างสรรค์ความรู้ที่ไม่เคยมีมาก่อน ที่มีความเกี่ยวข้องและเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการใหม่

จาตุรนต์ ชูติธพงษ์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการ ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ให้เกิด ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม ไว้ว่าการให้คำ นิยามของคำว่า “นวัตกรรม” พบว่า มีการให้คำนิยามในหลายลักษณะและหลายแง่มุมที่แตกต่างกัน ออกไป ตามพื้นฐานความรู้และวิชาชีพของนักวิชาการที่ให้คำนิยาม แต่อย่างไรก็ตาม หากได้พิจารณา ในประเด็นที่เป็นแกนหลักสำคัญของคำนิยามต่าง ๆ แล้ว พบว่ามีอยู่ 3 ประเด็นที่เป็นมิติสำคัญของ นวัตกรรม คือ

1. ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่ามีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้นมิติ แรกที่จะต้องมียกคือ ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัว ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic benefits) ในมิติประการที่สองที่ถูกกล่าวถึงเสมอ ในลักษณะของการเป็นนวัตกรรม ก็คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จใน

เชิงพาณิชย์กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้

3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and creativity idea) ในมิติที่สำคัญ ประการสุดท้ายของการเป็นนวัตกรรม ที่สามารถสรุปได้จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็คือการใช้ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์หมายความว่าสิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น

สมหมาย ทองมี (2552) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ผลิตภัณฑ์ใหม่กระบวนการใหม่การจัดการแบบใหม่ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์หรือการต่อยอดจากความรู้เดิม ซึ่งนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจช่วยสร้างให้องค์กรมีความแตกต่างเพื่อจะได้เปรียบทางการแข่งขัน

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ความหมายของนวัตกรรมเชิงกว้างแล้วสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติยังได้ให้ความหมาย ของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า นวัตกรรม คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ หรือสร้างเป็นสิ่งที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์ เป็นต้น

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2541) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม ว่า คือ การผลิต การเรียนรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ให้เกิดผลทาง เศรษฐกิจและสังคม โดยที่ความคิดใหม่นั้นเป็นของใหม่สำหรับหน่วยงานหรือหน่วยเศรษฐกิจ ซึ่งอาจเป็นบริษัท หน่วยงานของรัฐ อุตสาหกรรมหรือประเทศก็ได้ นวัตกรรมทำให้เกิดการขยาย และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในตลาดที่เกี่ยวข้อง วิธีการผลิตและจำหน่ายแบบใหม่ และการเปลี่ยนแปลงการบริหารและทักษะของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของ นวัตกรรม แต่ในการนำมาใช้จะต้องรวมถึง การเปลี่ยนแปลงด้านการผลิต การบริหาร และการจำหน่ายจึงจะได้ผล

โดยสรุปได้ว่า นวัตกรรม ให้ความหมายไว้ว่า ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มี อยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

2.2.2 ความหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม

การสร้างองค์การให้อยู่รอดอย่างยั่งยืนได้นั้น นวัตกรรมเป็นคำตอบขององค์การยุคใหม่ที่จะทำให้องค์การดีขึ้น และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ จุดเริ่มต้นขององค์การนวัตกรรม ต้องมีความเชื่อมั่นในสำคัญของนวัตกรรม เพราะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ จนทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้ นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญ ในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การจึงต้องนำนวัตกรรมมาปรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ โดยการสรรหาบุคคลที่มีทัศนคติที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ รวมถึงการให้อิสระ ทางความคิด ทาง การพูด และในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้สร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ ขึ้น มาเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้ มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับองค์การให้เป็นผู้นำเชิงรุก พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่รวมถึงผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การวิจัยและพัฒนาจนเกิด นวัตกรรมขึ้นมา องค์การแห่งนวัตกรรม จึงเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลัก ในการเพิ่มคุณค่า การพัฒนา และการผลิตของผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของ ลูกค้า สู่ความสามารถเชิงการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์การอย่างยั่งยืน (ปณิตา โพธิ์โพ้น 2555)

ยงยุทธ ทศยียง (2556) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง แนวคิด นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การ หรือปรับเปลี่ยน พฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์การในตลาดการค้าโลกเสรี

กนกวรรณ ทองดำสิง (2555) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่เกิด จากการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะ ความรู้มาผสมผสานกับความสามารถการบริหารจัดการ ขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันด้านธุรกิจแห่งนวัตกรรม หรือการนำเสนอ รูปแบบธุรกิจใหม่จะมุ่งเน้นสร้างประโยชน์และตอบสนองความต้องการต่อลูกค้าเป็นหลักทั้ง ทางด้าน การเพิ่มความสะดวกสบาย การประหยัดเวลา การนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงขึ้น

บุญเกื้อ ครอบหาเวช (2543) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา หรือเป็นองค์การที่มีการนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้จนเป็นผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไปจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป

McKeown (2008) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา มีการสร้างความเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิมที่ทำอยู่เป็นประจำ

Gibbons (1997) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมในระดับขององค์การ หมายถึง การนำแนวคิด ใหม่เข้ามาสู่องค์การ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต รูปแบบของการบริการและการบริหาร จัดการดำเนินงาน ระบบและกิจกรรมทางการตลาดขององค์การ

โดยสรุปได้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ กับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการขององค์การ เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันทางการเป็นธุรกิจแห่งนวัตกรรม ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคทั้งทางด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มความสะดวก รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น

2.2.3 ความสำคัญของนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนันท (2564) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่า การนำนวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การแล้วจะช่วยให้การบริหารจัดการองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น เช่น การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นให้ชัดเจน ทำให้องค์การสามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

พยัต วุฒิรงค์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่า นวัตกรรมคือ สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในหน่วยงาน องค์การ ประเทศหรือในโลก และต้องสามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ เมื่อองค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์การนั้นจะกลายเป็นองค์การนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพนักงานในองค์การมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์การและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เมื่อทุกองค์การหรือคนในองค์การมีความคิดสร้างสรรค์ ประเทศนั้นจะกลายเป็น “ประเทศแห่งนวัตกรรม” ซึ่งเป็นประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในประเทศให้มีการพัฒนาความคิด

ใหม่เพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกและพัฒนาเครื่องมือระบบ กระบวนการสินค้าหรือบริการในประเทศในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

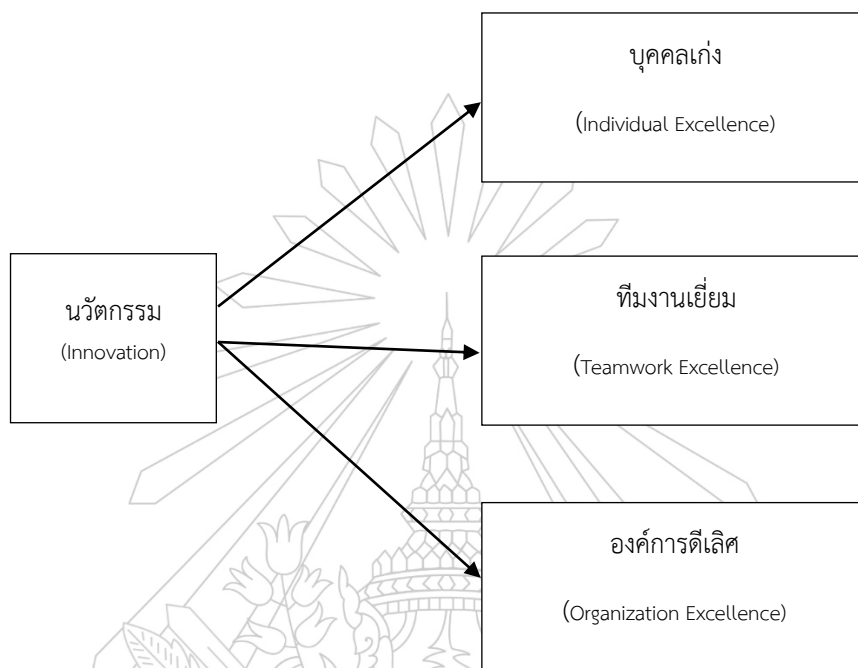
ณัฐชา ทวีแสงสกุลไทย (2561, อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565,) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่า นวัตกรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญของโลกในยุคปัจจุบัน จนได้มีการนำความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมของแต่ละประเทศไปจัดลำดับประเทศที่เศรษฐกิจถูกขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ที่เรียกว่า “ความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรม” หรือ “Global Innovation Index” โดย World Intellectual Property Organization ทั้งนี้อาจจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมของโลก ซึ่งเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ Fourth Industrial Revolution ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปจากยุคที่ 1 ยุคที่ 2 และยุคที่ 3 อย่างมาก

ปิยะ ตันติเวทยานนท์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่าการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ เป็นความสามารถในการแข่งขัน องค์การจะสามารถนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง และตรงเป้าหมาย องค์การแห่งนวัตกรรมสามารถผลิตสินค้าได้เร็วขึ้น คุณภาพสินค้าสูง ต้นทุนการผลิตต่ำ การสั่งซื้อต่อหน่วยต่ำ การนำเสนอความหลากหลายให้แก่ผู้บริโภค องค์การที่เป็นผู้นำทางธุรกิจมักมีความสำเร็จจากนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่งไม่ว่าเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ ด้านกระบวนการด้านการจัดการ และด้านการตลาดและองค์การที่มีความสามารถจะสร้างนวัตกรรมปัจจุบัน และสร้างความเป็นไปได้ของนวัตกรรมแห่งอนาคต องค์การแห่งนวัตกรรมจะนำมาซึ่งนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การแห่งนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อลูกค้าหรือผู้มารับบริการจะเห็นได้จากการสร้างความพึงพอใจการสร้าง ความแตกต่าง การตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการลดต้นทุนในการบริหารจัดการ

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโตให้กับองค์การและหลายองค์การเริ่มให้ความสนใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นใน องค์การ ทั้งนี้นวัตกรรมยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์การดังนี้ 1) ช่วยดึงดูด ผู้ถือหุ้นและช่วยเพิ่มมูลค่า ราคาหุ้นขององค์การ เนื่องจากในการทำนายราคาจะพิจารณาจากมูลค่า ในปัจจุบันและอนาคต 2) ช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ซึ่งเป็นคนเก่ง หรือคนที่มีความสามารถ 3) ช่วยธำรงรักษาพนักงานในองค์การ เนื่องจากพนักงานต้องการทำงานกับองค์การที่มีความเจริญก้าวหน้าและยังรู้ว่าเป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมก็จะยิ่งทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า และ 4) คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมเป็นเสมือนคุณสมบัติ หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า องค์การใดเป็นองค์การนวัตกรรม

เสน่ห์ จัยโต (2558) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญมากหรือน้อยในยุคปัจจุบัน ก็สามารถตอบได้เลยว่ามีความสำคัญมาก และจะสำคัญมาก

ที่สุดในอนาคตเพราะว่าเป็นยุคของการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage) ดังนั้นในทุกกระดับ (all levels) ตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ระดับองค์กร ระดับแผนงาน และระดับบุคคล และถ้าพิจารณาในระดับองค์กร พบว่า ความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการดำรงชีพ ดังภาพ 3



ภาพที่ 3 ความสำคัญของนวัตกรรมต่อการดำรงชีพ

1. สู่ความเป็นเลิศของบุคคล (Individual Excellence) ใครเลยจะคิดว่าจะมีเครื่องบินที่บินได้เหมือนนกในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า เป็นความคิดของสองพี่น้องตระกูลหนึ่ง ค.ศ. 1903 สหรัฐอเมริกาคิดค้นโดยตั้งคำถามว่า ทำไมนกถึงบินได้ ทำไม Why และทำไม.... จนเกิดความคิดในการผลิตเครื่องบินที่สามารถบินได้ 10 วินาที และไปได้ไกล 100 หลา ต่อมาก็เป็นจุดเริ่มต้นของการผลิตยานานาชนิด ความคิดของบุคคลก่อให้เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ นอกจากการผลิตเครื่องบินด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยพลังความคิด (thinking) ของบุคคลแล้ว ยังสามารถดูได้จากเรื่องอื่น ๆ อาทิ

- การพัฒนาพลังงานจากการใช้ถ่านหินน้ำมันและสารอินทรีย์เคมีต่าง ๆ
- การใช้เทคโนโลยีชีวภาพ (biotechnology) ในการพัฒนาสายพันธุ์พืชต่าง ๆ

รวมไปถึงการเปลี่ยนถ่ายอวัยวะในร่างกายมนุษย์และการทำโคลนนิ่ง (cloning) การพัฒนาอิเล็กทรอนิกส์ทางด้านคอมพิวเตอร์และระบบการสื่อสารโทรคมนาคม ฯลฯ

จะพบว่านวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมักเกิดจากปัจจัยบุคคลแต่ละคน (Individual) กล่าวคือ ถ้าได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้และศึกษาอบรมให้คนมีกระบวนการคิดที่ถูกต้อง เป็นการคิดแบบวิจารณ์ญาณ (critical thinking) และการคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ (creative thinking) ก็จะทำให้ได้นวัตกรรมใหม่ขึ้นได้ นอกจากนี้แล้วยังมีบิลเกต (Bill Gate) เป็นบุคคลที่บุกเบิกงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประวัติพบว่าสนใจแต่การเล่นเกมส์ การคิดและพยายามตั้งคำถามในเรื่องราวที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ แล้วค้นหาคำตอบใครก็ตามที่พูดคุย "ปะทะสังสรรค์ทางความคิด" จะเป็นที่ยื่นชอบของบิลเกต แต่ไม่ชอบคนที่มุ่งเน้นสังคม คณะที่เรียนในชั้นประถม มัธยม ในเชิงวิชาการไม่ค่อยจะดีนัก เมื่อใดก็ตามที่มีบุคคลที่เป็นนักคิดก็จะก่อให้เกิดนวัตกรรมและประดิษฐ์สิ่งใหม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ถ้าเราต้องการนวัตกรรมให้เกิดขึ้นก็จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาความคิด คำถามจึงเกิดว่าจะสร้างได้อย่างไร เพราะการสอนการเรียน และฝึกอบรมในบ้านเรามุ่งสู่การท่องจำมากกว่าการคิด แม้แต่คำขวัญวันเด็กที่ว่า "มีวินัย ใฝ่ความรู้ คู่คุณธรรม นำประชาธิปไตย" ยังให้เด็กท่องจำ ใครจำได้หมดก็รับรางวัลไป แทนที่จะให้เด็กขยายความอธิบายว่า ทำไมต้องมีวินัย (why) และการสร้างวินัยต้องทำอย่างไร (how) ในกรณีของบริษัทพบว่า 5 ส. ประกอบด้วยอะไรบ้าง ให้ตอบมาแทนที่จะตั้งคำถามใหม่ว่า ทำไมถึงต้องมี 5 ส. และ 5 ส. ที่ประสบความสำเร็จต้องทำอย่างไร (how) การตั้งคำถามที่ว่า why และ how จะก่อให้เกิดการคิดและก่อให้เกิดนวัตกรรมแน่นอน

2. สู่ความเป็นเลิศของทีมงาน (Teamwork Excellence)

ในการทำงานร่วมกันในองค์การ บริษัทหรือส่วนงานต่าง ๆ พบว่า ไม่ค่อยมีการพบปะพูดคุย และ "ปะทะสังสรรค์ทางความคิด" มุ่งเน้นการทำงานให้เสร็จตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น มีผลทำให้การทำงานขาดการประสานความร่วมมือและเกิดความล้มเหลวในส่วนงานเพราะในความเป็นจริงแล้วงานบริหารและงานองค์การต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ยังมีการพูดคุยกันมากเท่าใดก็จะก่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกลุ่มและทีมงาน (team learning) จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในหลาย ๆ เรื่องของนวัตกรรมไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นของใคร แต่สามารถบอกได้ว่าเป็นของกลุ่มใด ทีมงาน หรือแผนกใด การส่งเสริมให้ทีมงานมีการคิด จึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ (rethinking) ความคิดที่แตกต่าง (differentiation) เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน อาทิ

- การใช้กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamic)
- การใช้การระดมความคิด (Brain Storming)
- การกระจายอำนาจให้ทีมงาน (Empowerment)

- การรวมพลังสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการเอไอซี(Apreciation Influence Control)
- การใช้กลุ่มคุณภาพงาน (Q.C.C.)
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- การออกแบบงาน (Job Design) เป็นต้น

การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเพราะบางครั้ง เราไม่สามารถคิดด้วยตนเองได้ เมื่อมีกลุ่มเกิดขึ้นก็มีการพูด การฟัง การคิด การถาม การตอบ การเขียน และการปฏิบัติดังนี้ ทีมแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้น

3. สู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Organization Excellence)

ในทฤษฎีนวัตกรรมอธิบายว่า สามารถเกิดขึ้นได้ทุก ๆ จุดขององค์กรทั้งบุคคล (Individual) ทีมงาน (teamwork) และทั้งองค์กร (total organization) การสร้างองค์กรที่ดี ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้น ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ก่อให้เกิดนวัตกรรม มีดังนี้

3.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เมื่อใดมีการเรียนรู้ เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม

3.2 องค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization) เมื่อใดมีสติปัญญาความรู้ เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม

3.3 องค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Organization) เมื่อใดมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม

3.4 องค์กร 3 ไอ (Triple I Organization) เมื่อใดมีข้อมูลข่าวสาร สติปัญญาและความคิด เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม (Information Intelligence and Idea)

3.5 องค์กรวิจัยและพัฒนา (R&D Organization) เมื่อใดมีวิจัยและพัฒนา เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม

ปริญ พิมพ์กลัด (2555) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรม คือ นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดในสังคมเป็นฐานความรู้เป็นการสร้างสรรค์ของความรู้ใหม่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรการมีความคิดใหม่วิธีการใหม่โครงสร้างใหม่และผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นสิ่งสำคัญ ในการขับเคลื่อนสำหรับองค์กรและการเติบโตทางเศรษฐกิจขององค์กรในปัจจุบัน เน้นการสร้างการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงให้กับลูกค้า นวัตกรรมจึงมีความจำเป็นในการแข่งขันนวัตกรรมเป็นการเพิ่มความรู้และเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

วรภัทร์ ภูเจริญ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญมากมายดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในองค์กร โดยมีเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของแต่ละองค์กร ซึ่งสามารถสรุปวัตถุประสงค์ของการสร้างและนำนวัตกรรมไปใช้ในองค์กรได้ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้สูงขึ้น
- 2) เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
- 3) เพื่อสร้างตลาดใหม่
- 4) เพื่อพัฒนาช่วงของสินค้า เช่น ความหลากหลายของสินค้า
- 5) เพื่อลดต้นทุนการผลิตและต้นทุนแรงงานให้ต่ำลง
- 6) เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต
- 7) เพื่อลดการใช้วัสดุลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน
- 8) เพื่อทดแทนสินค้าและบริการเดิมที่มีอยู่
- 9) เพื่อให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ ข้อกำหนดมาตรฐาน กฎหมายต่าง ๆ
- 10) เพื่อให้มีรูปแบบการใช้งานที่ดีกว่าเดิมและหลากหลายขึ้น
- 11) เพื่อสร้างรูปแบบการใช้งานหรือกระบวนการใหม่

พสุ เดชะรินทร์ (2547) นวัตกรรมเป็น กลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเนื่องจาก องค์กรสามารถที่จะนำเสนอสินค้า บริการ และกระบวนการในการทำงานใหม่ ๆ ให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถใน การนำเสนอสิ่งใหม่ทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ให้กับลูกค้าได้รวดเร็ว กว่าคู่แข่ง ประหยัด มีคุณภาพ และการมีกระบวนการ การทำงานที่จะช่วยทำให้องค์กร สามารถทำในสิ่งที่ผู้อื่นไม่สามารถทำตามและลอกเลียนแบบได้ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากมาย เช่น ทำให้อยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ได้คุณค่าเพิ่มแม้ในสิ่งที่มีอยู่ทำอยู่ ประหยัดต้นทุน มีกระบวนการงานง่ายขึ้น และเร็วขึ้นทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา การทำงานสนุกสนานมากขึ้น มีทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ หลากหลายนมากขึ้น และทำให้องค์กรมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น และนอกเหนือจากนั้นนวัตกรรมยังช่วยให้องค์กรได้รับการปกป้องทางทรัพย์สินทางปัญญาจากคู่แข่งได้ด้วย

โดยสรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในสังคมโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นในด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม หรือด้านการศึกษาการนำ นวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญเมื่อองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์กรนั้นจะกลายเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง

2.3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ (2564) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่สามารถคิดค้น ทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่ กระบวนการทำงาน และการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำหลักสูตรการสร้างสื่อหรือ วิธีการจัดการเรียน การสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตติมา วรณศรี (2563) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรสามารถคิดค้น ออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถบริหารจัดการนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

สุริศา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการเพิ่มขีดความสามารถ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุน การคิดค้น การสร้างสรรค์ การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนา ดัดแปลง ต่อยอดนวัตกรรม จากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น

พรชัย กำหม่อม (2560) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบ และทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ทำให้องค์กร มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมองค์กรจึงต้องมีความสามารถคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาได้ตั้งแต่ กระบวนการทำงาน และการผลิตผลงาน ทั้งในรูปแบบการบริหาร การจัดทำ หลักสูตร การสร้างสื่อ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนตาม ศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

โดยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง องค์กรที่มีผู้บริหารและบุคลากร สามารถออกแบบและคิดค้นทำสิ่งใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ใน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียน มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการ ศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน

ขวัญชนก แสงท้าน (2563) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน ให้ความสำคัญของการสร้างขีดความสามารถหลักให้กับองค์กร สามารถสร้างความ ได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ทำให้องค์กรพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่การประสบ ความสำเร็จได้ในระยะยาว

จักภทสรณย์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน ไว้ว่า การที่องค์กรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความแตกต่าง ได้เปรียบใน การแข่งขัน และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน ไว้ว่า องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กรและมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และพร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

โดยสรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน หมายถึง องค์กรที่มีการ พัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการระบบการจัดการที่ดีขึ้น องค์กรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ ๆ ในการสร้าง นวัตกรรม ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุค ปัจจุบัน

2.3.3 ลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน

ธัญวรัตน์ สิงห์จุ (2564) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียน ไว้ว่า องค์กรต้องมียุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรม หลักยึดในการปฏิบัติหรือแนวทางสำหรับครูและนักเรียน เพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการใช้และสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ ในการ กำหนดนโยบายที่สะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนด้านนวัตกรรมของโรงเรียนจากนั้นจึงนำไปสู่ การ ปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อตอบสนองนโยบาย โรงเรียนมีหลักสูตรเชิงนวัตกรรม มีลักษณะ โครงสร้างเนื้อหา บทเรียนของโรงเรียนที่ส่งเสริมการใช้และสร้างนวัตกรรมของครูและ นักเรียน และ มุ่งให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม โดยหลักสูตรเป็นแนวทางให้กับครู ได้ปฏิบัติตาม บางโรงเรียนมีการออกแบบเป็นรายวิชาด้านนวัตกรรมโดยเฉพาะหรือเป็นหลักสูตร บังคับ เมื่อ นักเรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วจะต้องมีผลงานนวัตกรรม มีการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ของครู การ ดำเนินการ การวางแผนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อกระตุ้นความ

สนใจของนักเรียนในการใช้และสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ เกิดความคิดริเริ่มและประยุกต์ใช้โดยนำสิ่งที่มีอยู่รอบตัวมาพัฒนาและสร้างผลงานนวัตกรรมเป็นของตนเองมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของครู ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้และสร้างนวัตกรรม ทั้งประเภทสิ่งประดิษฐ์และกระบวนการ โดยครูสามารถเป็นผู้ชี้แนะ เป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนในการสร้างนวัตกรรมได้ และมีลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนทั้งด้านสถานที่และอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกในการใช้และสร้างนวัตกรรมของครูและนักเรียน โดยโรงเรียนจะต้องมีสถานที่ที่เพียงพอและมีอุปกรณ์พื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรม

องค์อร ประจันเขตต์ (2557, อ้างถึงใน สุริศา ริมศิริ, 2562) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะของโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนา คัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการ จัดการศึกษาได้รับการพัฒนา อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับผู้บริหารในการสร้างองค์การทางการศึกษาให้เป็น องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การ เป็นผู้นำที่มีลักษณะ ต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญ จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

สุริศา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะของโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ไว้ว่าโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การมีการส่งเสริมสนับสนุน การคิดค้นการสร้างสรรค์ การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลง ต่อยอดนวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของโรงเรียนได้

โดยสรุปได้ว่า ลักษณะขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน หมายถึง เป็นโรงเรียนที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นและเหมาะสม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายที่สะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน ส่งเสริมด้านนวัตกรรมของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อตอบสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้และสร้างนวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการใช้

นวัตกรรม มุ่งให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.4 ขั้นตอนการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

จิตติมา วรณศรี (2563) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาความต้องการ เป็นขั้นตอนแรกและผู้สร้างนวัตกรรมหรือนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะต้องสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง โรงเรียน ผู้รับบริการของหน่วยงานทางการศึกษา เป็นต้น และนำข้อมูลสารสนเทศนั้นไปสู่การค้นหาคำตอบ คิดแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2. คิดออกแบบสร้างนวัตกรรม เป็นการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากขั้นตอนแรกมาใช้เป็นสารสนเทศในการศึกษา คิดค้น ออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ หรือนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องบริบท ศักยภาพของโรงเรียน รวมทั้งการนำนวัตกรรมไปสู่การทดลองใช้/ปฏิบัติในหน่วยงานเพื่อศึกษา ผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าช่วยแก้ปัญหาและปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของหน่วยงาน เพียงใด ขั้นตอนนี้อาศัยทักษะที่สำคัญของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดบูรณาการ และการคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแนวคิด ออกแบบ และสร้างความคิด ใหม่อย่างหลากหลาย โดยอาจมาจากการผสมผสานบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เรียนรู้ จากแบบอย่างที่ดี นำมาสร้างนวัตกรรมที่อาจเป็นนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมกระบวนการ วิธีการหรือผลิตภัณฑ์ที่จะช่วยแก้ปัญหาและคุณภาพ การจัดการ ศึกษาได้

3. ประเมินนวัตกรรม เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของนวัตกรรมที่ได้คิดออกแบบ และ สร้างขึ้น อาจตรวจสอบโดยผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จะช่วยประเมิน ตรวจสอบและ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงนวัตกรรมให้มีความเหมาะสม สามารถนำไปสู่ การปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรืออาจตรวจสอบโดยการทดลองใช้ในโรงเรียน/หน่วยงาน ทางการศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิผลหรือผลที่เกิดขึ้นหลังการใช้นวัตกรรมว่าสามารถแก้ปัญหาหรือ พัฒนา ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติอย่างไร เพื่อจะได้ปรับปรุงนวัตกรรม ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

วชิรศักดิ์ มัชฌิมศิริ (2557) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างโรงเรียนแห่ง นวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ คือ การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาหรือประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ต้องการ

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้แนวคิดทฤษฎีที่จะดำเนินการ อันจะนำมาสู่การตัดสินใจว่าการพัฒนานวัตกรรมเป็นในรูปแบบใด

1.2 กำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เป็นการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

1.3 ออกแบบนวัตกรรม เป็นการกำหนดกรอบความคิดและวางโครงสร้างของนวัตกรรม ได้แก่ ชื่อวัตถุประสงค์ ทฤษฎีหลักที่ใช้ในโครงสร้าง ส่วนประกอบ และการนำไปใช้

2. ขั้นสร้างและทดลองใช้นวัตกรรม

2.1 สร้างต้นแบบนวัตกรรม เป็นการจัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมให้สมบูรณ์ ตามข้อกำหนดที่ได้ออกแบบไว้

2.2 การหาประสิทธิภาพของต้นแบบนวัตกรรมก่อนนำนวัตกรรมที่สร้างไปทดลองใช้ ผู้พัฒนานวัตกรรมต้องหาประสิทธิภาพของต้นแบบนวัตกรรมเพื่อศึกษาถึงปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่อาจจะมีของนวัตกรรมต้นแบบ วิธีการหาประสิทธิภาพ ปฏิบัติได้ดังนี้

2.2.1 เสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและการสื่อ ความหมายโดยนำนวัตกรรมต้นแบบพร้อมแบบประเมินคุณภาพให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพ แล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไข

2.2.2 นำต้นแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้เรียนกลุ่มเล็ก ๆ จำนวน 5-10 คน โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนของนวัตกรรมต้นแบบทุกประการแล้วมีการติดตาม ประเมินผลกิจกรรมทั้งหมด เพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม เช่น เปรียบเทียบข้อมูลก่อนใช้และ หลังใช้นวัตกรรม หรือใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น ในกรณีที่พบ ข้อบกพร่องก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต้นแบบอีกครั้ง

2.3 การทดลองใช้นวัตกรรม เป็นการทดลองเพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ มาตรฐาน โดยใช้นวัตกรรมกับกลุ่มทดลอง (นักเรียนกลุ่มที่ต้องการแก้ปัญหา) ในสภาพกลุ่มเรียนจริง และมีการประเมินผลตามขั้นตอน เช่น ทำแบบทดสอบก่อนเรียน ฯลฯ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล ทางสถิติ เพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมตัวอย่าง เช่น การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้ร้อยละ 70 หมายความว่า หลังจากการใช้นวัตกรรม ผู้เรียนทุกคนจะต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 70 จึงจะถือว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ หรือการใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างร้อยละของจำนวน ผู้เรียนที่สอบแบบทดสอบอิงเกณฑ์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (P 1) ต่อร้อยละของคะแนนเต็มที่กำหนด เกณฑ์การผ่านไว้ (P2) ตัวอย่าง เช่น $P 1: P 2 = 75 : 65$ หมายความว่า ต้องมีผู้เรียนร้อยละ 75 ของ จำนวนผู้เรียนทั้งหมดผ่านเกณฑ์ร้อยละ 65 ของคะแนนเต็ม จึงจะถือว่านวัตกรรมนั้น มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้สอน ซึ่งเป็นผู้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เกี่ยวกับการ

วิจัย เพื่อใช้ประเมินผลประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมา ก่อนจะนำนวัตกรรม นั้น ๆ ไปเผยแพร่ ผลการทดลองจะทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ขั้นเผยแพร่นวัตกรรม เป็นการนำนวัตกรรมที่ผ่านการทดลองใช้และหาประสิทธิภาพ ไปขยายผล หรือแนะนำให้ผู้อื่นได้ใช้ต่อไป การเผยแพร่วัตกรรมสามารถทำได้ ดังนี้

3.1 การเผยแพร่แบบไม่เป็นทางการ เป็นการชักจูงให้ครูผู้สอนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือครูรู้จักกันได้ใช้นวัตกรรมนั้น ๆ โดยตรง

3.2 การเผยแพร่แบบเป็นทางการ เป็นการเผยแพร่โดยใช้อำนาจสนับสนุนจากเบื้องสูง คือ การชักจูงให้ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจระดับสูงเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรมแล้วสั่งการไปยัง ผู้เกี่ยวข้องระดับล่างให้ใช้นวัตกรรมนั้น ๆ

3.3 การเผยแพร่ผ่านสื่อ ปัจจุบันสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์มีมากมายสามารถนำมาใช้เป็น ช่องทางในการเผยแพร่วัตกรรมได้ เช่น เว็บไซต์เฟซบุ๊ก เป็นต้น นวัตกรรมการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีการเผยแพร่ไปยังผู้ใช้จำนวนมาก และได้รับการยอมรับถึงขั้นที่นำไปใช้อย่างแพร่หลายในระบบ งานปกติ นวัตกรรมนี้ก็จะเปลี่ยนสภาพกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) ก็ถือว่านวัตกรรม การศึกษานั้นประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์

สุชาติ ทัศธ์สุวรรณ (2557) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ไว้ดังนี้ ขั้นตอนกระบวนการการสร้างโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ควรเริ่มต้นจากการกำหนด ความต้องการหรือ ปัญหา เพื่อให้เป้าหมายมีความชัดเจน หลังจากนั้นจึงพยายามแสวงหาแนวคิด ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการหรือแก้ปัญหานั้น ๆ โดยมีขั้นตอนของการวิจัยเข้ามาช่วย เพื่อเปิดมุมมองหรือใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เมื่อแนวคิดมีความหลากหลายจึงต้อง มีการทดสอบเพื่อประเมิน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ซึ่งในจุดนี้จะสามารถทำให้องค์กรสามารถ ประหยัดงบประมาณและ ไม่เสี่ยงกับการนำนวัตกรรมไปใช้แล้วไม่ประสบความสำเร็จ แล้วจึงเลือก นวัตกรรมที่ให้ประโยชน์และ ผลตอบแทนที่ดีที่สุดเพื่อพร้อมนำไปใช้งาน ในทุกกระบวนการควรแทรก การประเมินผลเพื่อปรับปรุง เข้าได้ไปด้วย ถึงแม้เราจะได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้วก็ตาม เพราะนวัตกรรม เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงต้องประเมินสถานการณ์และทำการปรับปรุงอยู่เสมอ

โดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย การเตรียมการขั้นวางแผน และการดำเนินการ และขั้นการประเมินผล เป็นการประเมินประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ เป็นการตระหนักและรับรู้ถึงความจำเป็นในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยขั้นตอนนี้อาศัยทักษะ ที่สำคัญของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิด บูรณาการ และการคิด สร้างสรรค์ เพื่อสร้างแนวคิด ออกแบบ และสร้างความคิดใหม่อย่าง หลากหลาย เพื่อการทำงาน ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3.5 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและหน่วยงานต้นสังกัดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด 2) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 3) ด้านคณะทำงาน 4) ด้านโครงสร้างองค์การ 5) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านทรัพยากร 7) ด้านระบบบริหารจัดการ 8) ด้านบรรยากาศองค์การ 9) ด้านวัฒนธรรมองค์การ 10) ด้านระบบสนับสนุน และ 11) ด้านผู้ปกครองชุมชนและสังคม

ขวัญชนก แสงท้านิ่ง (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับโรงเรียนขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายองค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้าง 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์การ 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 11) การประเมินผลนวัตกรรม

จกภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย 2) โครงสร้าง 3) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 4) ผู้นำ 5) บุคลากร 6) ทรัพยากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การให้รางวัลและการยอมรับ 9) การสื่อสาร 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินและการลำเลียงความคิด และ 12) เครือข่าย

Higgins (1995, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) กล่าวถึง ความเป็น องค์กรแห่ง นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (Systems) 4). รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) 5) ครูและบุคลากร (Staff) 6) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และ 7) ทักษะ (Skill)

พิษณุ ศรีกระกุล (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ด้านผู้นำนวัตกรรม 2) ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม และ 3) ด้านบุคลากรนวัตกรรม

สุริศา ริมศิริ (2562) ได้วิเคราะห์จัดหมวดหมู่ประเด็นองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาของโรงเรียน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารและพัฒนา บุคลากร 3) โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 4) บรรยากาศนวัตกรรม 5) การสื่อสาร 6) ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ 7) นิสัยนวัตกรรม 8) การจัดการความรู้ และ 9) ผลลัพธ์นวัตกรรม

พรชัย กำหอม (2560) องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) ภาวะผู้นำของบุคลากร

4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การทำงานเป็นทีมและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 6) การวัดประเมินผลโดยวงจรดำเนินการเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม 2) การปรับโครงสร้าง 3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสารที่มี และ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย (Vision Strategy and Goal) 2) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) 3) วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ (Culture Value and Organization) 4) ผู้นำ (Leader) 5) บุคลากร (People) 6) ทรัพยากร (Resource) 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) 8) การให้รางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition) 9) การสื่อสาร (Communication) 10) การจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and Information Management) 11) การประเมินและการลำเลียงความคิด (Assessment and Pipeline Idea) และ 12) เครือข่าย (Network)

ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ได้สรุปองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมไว้ 10 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 3) บุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและการพัฒนา 6) การสื่อสาร 7) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ปัจจัยภายนอก 9) บรรยากาศการสร้างสรรค์ และ 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้

ชวน ภารังกุล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน พบว่าโรงเรียนควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม 3) ด้านบุคคลสำคัญ 4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ด้านปัจจัยภายนอก 9) ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์ และ 10) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) สรุปองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมไว้ 12 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์การ 3) วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศการทำงาน 4) ผู้นำ 5) บุคลากร 6) ทรัพยากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การให้รางวัลและการยอมรับ 9) การสื่อสาร 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินและการลำเลียงความคิด และ 12) เครือข่าย

ปวาสนี สุขเจริญ (2552) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การปรับปรุงโครงสร้าง 3) บุคคลสำคัญในองค์การ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 7) การมีส่วนร่วมในการรื้อฟื้นวัดกรรม 8) มุ่งเน้นภายนอก 9) การสร้างบรรยากาศองค์กร และ 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้

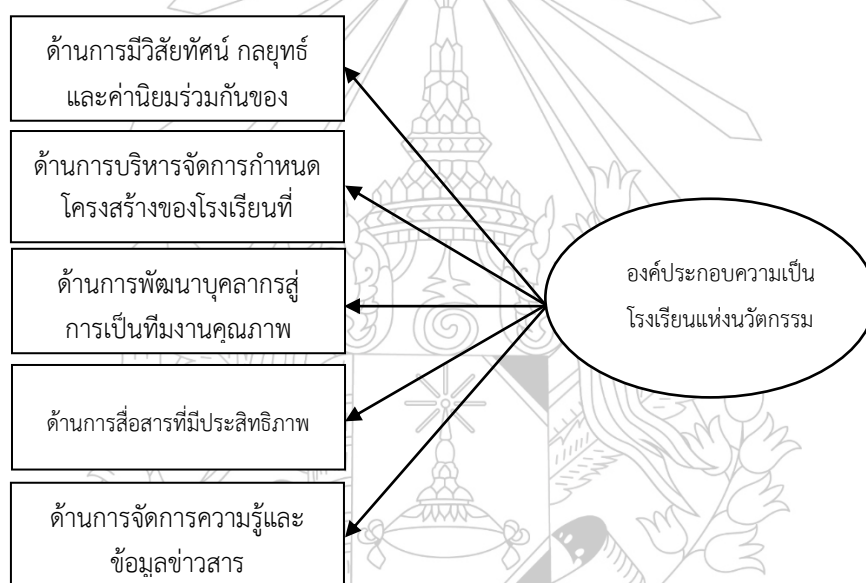
สมหมาย ทองมี (2552) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมไว้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 3) บุคคลสำคัญ 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและพัฒนา 6) การสื่อสาร 7) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ปัจจัยภายนอก 9) บรรยากาศสร้างสรรค์ และ 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้

คริสเตียนเซน (Christiansen, 2000) ได้ระบุองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมว่า ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) ระบบการจัดการความสามารถ 3) เป้าหมาย 4) โครงสร้างองค์การ 5) ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล 6) วิธีการตัดสินใจ 7) สิ่งจูงใจ 8) ระบบการจัดการบุคคล และ 9) วัฒนธรรมองค์การ

อแดร์ (Adair, 1996) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม 2) บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3) การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลว 4) การสื่อสารในระดับเดียวกัน 5) โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น และ 6) การมีมุมมองในระยะยาว



จากตาราง 2.2 การสังเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของ Higgins (1995), ชวน ภารังกุล (2556), พรชัย กำหมอม (2560), อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560), สุริศา ริมศิริ (2562), ขวัญชนก แสงทำนัง (2563), จักกัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ (2563), วัฒนชัย ศิริญาณ (2560), พิษณุ ศรีกระกุล (2562), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564), ปวา สินี สุขเจริญ (2552), สมหมาย ทองมี (2552), ไอริน โรจน์รักษ์ (2558), วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554), อแดร์ (Adair, 1996), และคริสเตียนเซน (Christiansen, 2000) พบว่ามีจำนวน 25 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่มีความถี่ 8 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน 2. ด้านการบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร



ภาพที่ 4 โมเดลองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนิยามของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน 2. ด้านการบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
ผู้วิจัยได้ศึกษา รายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน

Higgins (1995, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน ไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีจุดมุ่งหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนแน่นอน และมีการถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงาน ต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญ ต่อความสำเร็จ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันที่เป็นการใช้นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือฝ่ายงานซึ่งองค์กรนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบด้านกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

1. มีข้อความและกลยุทธ์การทำงานสำหรับองค์กรนวัตกรรมต้องสร้างความชัดเจนของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมจะต้องถูกประกาศและนำไปปฏิบัติจริง เป็นการแสดงถึงความเกี่ยวข้องหรือการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมในระดับต่าง ๆ ขององค์กรและถือเป็นการสร้างพันธสัญญาในการสร้างนวัตกรรมของทุกภาคส่วนในองค์กร

2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม โดยจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นเชิงกลยุทธ์ พันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านนวัตกรรมตามลำดับ แล้วมีการถ่ายทอดลงมาตามระดับ และต้องทำให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล โดยควรเริ่มต้นจากระดับผู้บริหาร

3. มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ เกิดขึ้นทุก ๆ ปี ครึ่งถึงสองปี โดยใช้วิธีการทางด้านการกระบวนการและการบริหารจัดการ

4. มีการนำความคิดใหม่ ๆ ที่ได้ประเมินไว้มาสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงบริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการนำผลที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาทำให้ประสบความสำเร็จ ในเชิงบริหารซึ่งเป็นสิ่งมุ่งเน้นของวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์กรนวัตกรรม

5. มีการใช้กลยุทธ์ความรวดเร็ว (Speed Strategy) และความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม ค่านิยมร่วม (Shared Values) วัฒนธรรมองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในองค์กรเกิดการมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับนวัตกรรม แต่ยังสามารุขัดขวางไม่ให้ นวัตกรรมองค์กรได้อีกด้วย ดังนั้น ทักษะในการจัดการนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ องค์กรจะต้อง พยายามค้นหาค่านิยมที่จะช่วยในการสร้างนวัตกรรมและพยายามสร้างให้เป็น วัฒนธรรมขององค์กร มีลักษณะ ดังนี้

1) การให้ความสำคัญ การยอมรับหรือเคารพครูและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การมีวัฒนธรรมเช่นนี้จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม

2) ส่งเสริมความคิดใหม่และกล้าเสี่ยง องค์กรนวัตกรรมจะต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากร กล้าเสี่ยงและคิดใหม่ ค่านิยมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสี่ยง คือ ให้อิสระในการทดลอง และการโต้แย้งทางด้านความคิด ยอมรับความผิดพลาดและล้มเหลวที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการลงโทษ ทำหายภัยสถานการณ์ปัจจุบันและมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคาดหวังให้นวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งในงาน และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและไม่มุ่งเน้นระยะสั้น

3) มีค่านิยมและการทำงานที่เปิดเผย องค์กรนวัตกรรมจะต้องมีค่านิยมและการทำงานที่เปิดเผย คือ มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและมีการแบ่งปันข้อมูล เป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการจัดการที่เปิดเผยและสามารถเข้าถึงได้ (Open Door Policy) มีการตรวจสอบ และการเปิดกว้างทางความคิด เปิดเผยความคิดของครูและบุคลากรออกสู่ภายนอก องค์กร สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรหมุนเวียนหน้าที่หรือหน่วยงานส่งเสริมการคิดทางขวาง (Lateral Thinking) ยอมรับความคิดของนักเรียนผู้ปกครอง มีความคาดหวังและยอมรับความขัดแย้ง

4) การสร้างให้เกิดค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม จะต้องทำให้ครูและบุคลากร เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากร มีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ ซึ่งองค์กรสามารถปลูกฝังค่านิยมได้หลายวิธี เช่น การเล่าเรื่องราว ประวัติศาสตร์ หรือวีรบุรุษขององค์กร การใช้ข้อความ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมที่มุ่งเน้นนวัตกรรม

5) การจัดการวัฒนธรรมองค์กรให้ส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การจัดการวัฒนธรรมระดับบรรทัดฐาน (Normative) การลดระดับขั้นการบริหารการเพิ่มคุณค่างาน การกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการ มีสภาพแวดล้อม ที่มุ่งเน้นทีมงาน และมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

6) มีค่านิยมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรนวัตกรรมจะมองการเปลี่ยนแปลง เป็นโอกาส และมีความสามารถในการจัดการในสภาวะการณ์ที่ซับซ้อน โดยการนำเอาความคิดใหม่มา พัฒนา เป็นนวัตกรรมและกระบวนการใหม่

7) ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนในองค์กรรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ ของ การสร้างนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งต้องได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์เหล่านั้นด้วย

ชวน ภารังกุล (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยม ร่วมกันของ โรงเรียน ไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสครูทุกคนได้มีการพัฒนา วิสัยทัศน์เฉพาะคนให้มีความศรัทธาหรือความผูกพันต่อทีมต่อโรงเรียนและต่อหน่วยงาน เสริมสร้าง

ความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าโรงเรียนมุ่งสร้างผลสำเร็จ และความเป็นเลิศอะไร ในด้านใด เมื่อใดแก่โรงเรียนและสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนมีความปรารถนา ที่จะให้โรงเรียนของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ขวัญชนก แสงท้าน (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน ไว้ว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน และเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสู่บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าใจ วัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมที่ตรงกัน มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อประโยชน์สูงสุด ของผู้เรียน บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติจนก่อให้เกิดความเป็น เอกลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในด้านนวัตกรรม ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ของโรงเรียน บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพัฒนา นวัตกรรม มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริม การรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ มีความหลากหลายทางความคิดและยอมรับความแตกต่างทางคิด กล้าคิด กล้าเสี่ยงและการยอมรับ สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือล้มเหลวร่วมกันจากการทำงาน โดยไม่มีการลงโทษ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จด้านนวัตกรรม

จกภัทสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ ด้านนวัตกรรมที่ปฏิบัติได้จริงนำนวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานและขับเคลื่อนโรงเรียน ด้วยระบบบริหารจัดการ และนวัตกรรมแบบการกระจายอำนาจสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ สร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากร มุ่งแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ รักการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และตัดสินใจในการดำเนินงาน มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งมั่นค้นคว้า สร้าง ทดลอง วิจัย รวมถึงหาวิธีปรับปรุง แก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ และเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ที่อาจจะเกิดขึ้น

สุริศา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยม ร่วมกันของโรงเรียน ไว้ว่า การเป็นบุคคลที่มีลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะศึกษาและรักในการเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ จากกระบวนการ

จัดการความรู้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ด้วยการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานต่อยอดและรู้สึกผูกพันและมีเป้าหมาย ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์

พรชัย กำหม่อม (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยม ร่วมกันของโรงเรียน ไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสครูทุกคนได้มีการพัฒนา วิสัยทัศน์เฉพาะคน ให้มีความศรัทธาหรือความผูกพันต่อทีมต่อโรงเรียนและต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าโรงเรียนมุ่งสร้างผลสำเร็จ และความเป็นเลิศเรื่องอะไร และในด้านใด และสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของโรงเรียน ไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนเข้าใจมีความปรารถนาที่จะให้โรงเรียนของตน ไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์ทางบวก เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต ได้คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยมีกระบวนการขับเคลื่อน ซึ่งควรมีองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) เปิดโอกาส ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามร่วมกันในการสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะทำให่วิสัยทัศน์บังเกิดขึ้น 3) ให้ความสำคัญ กับวิสัยทัศน์และสร้างความรู้สึกร่วมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4) โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริม พัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 5) มีกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน ไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจอย่างชัดเจน

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา (2554) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่เป็นข้อความที่แสดงถึง ความปรารถนาในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม การเป็นองค์กรนวัตกรรมและการให้ความสำคัญกับลูกค้าที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งระดับองค์การระดับหน่วยธุรกิจระดับทีมงาน และระดับบุคคลเพื่อทำให้นวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร ทั้งนี้จะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

โดยสรุปความหมายได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนในโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายร่วมกัน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมแก่บุคลากรให้ไปในทิศทาง

เดียวกัน มีกลยุทธ์ที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดอย่างริเริ่ม สร้างสรรค์ และเกิดกระบวนการสร้างสิ่งใหม่ ๆ มีการกำหนดค่านิยมร่วมกันโดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมในอนาคตต่อไป

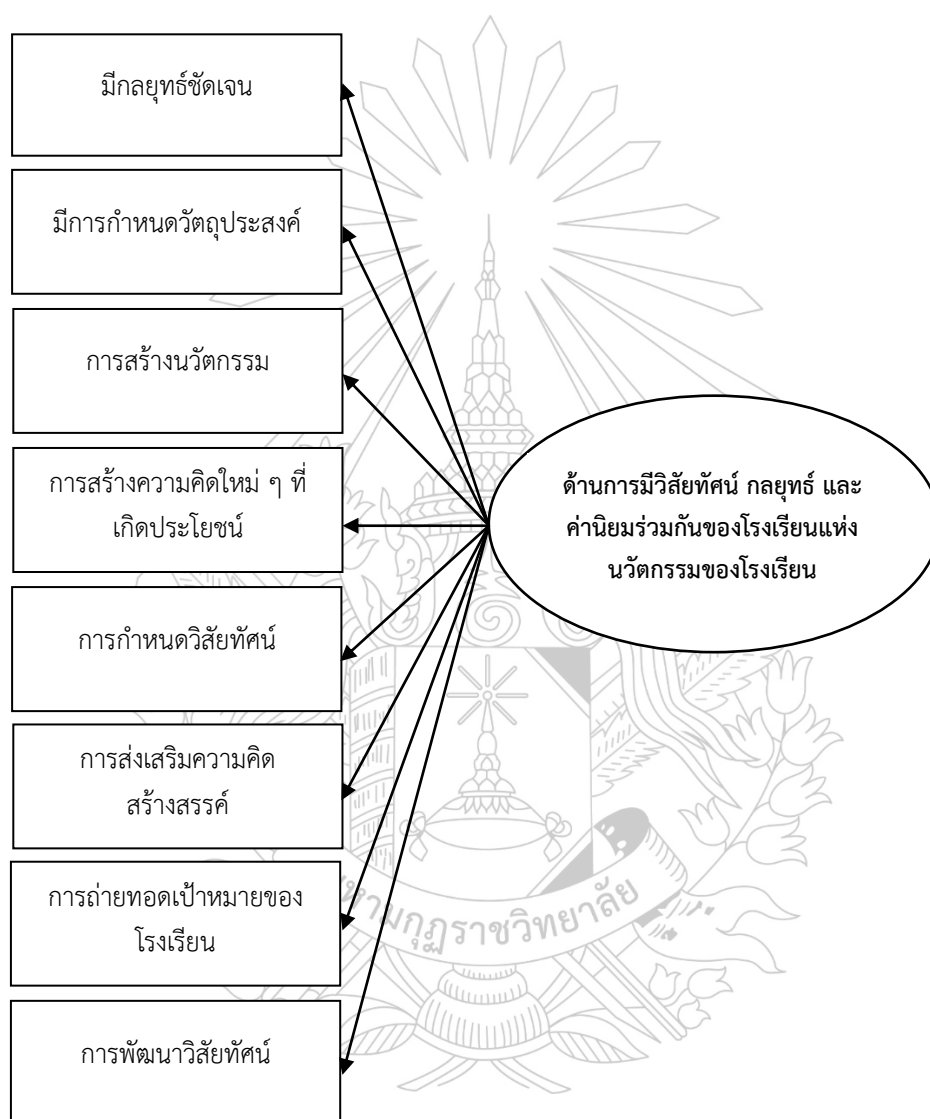


ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน

ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย								ความถี่	ร้อยละ
	Higgins (1995)	ชวน กาฐกุล (2556)	ขวัญชนก แสงทามัง (2563)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไตรรัตน์ (2563)	สุวิศา รื่นศิริ (2562)	พรชัย กำหม่อม (2560)	อนุพงษ์ ชุ่มแสงวาปี (2560)	วุฒิพงษ์ ภัคดีเทศา (2554)		
1.มีกลยุทธ์ชัดเจน	✓		✓				✓		3	15
2.มีการกำหนดวัตถุประสงค์	✓		✓				✓		3	15
3.การสร้างนวัตกรรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	35
4.การสร้างความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นประโยชน์	✓			✓		✓			3	15
5.การสร้างกลยุทธ์ความรวดเร็ว	✓								1	5
6.การกำหนดวิสัยทัศน์		✓					✓	✓	3	15
7.การสร้างองค์กรให้เติบโตทางเดียวกัน		✓							1	5
8.การสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓							1	5
9.การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์			✓	✓				✓	3	15
10.การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน			✓				✓	✓	3	15

ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และ ค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย								ความถี่	ร้อยละ
	Higgins (1995)	ชวน ภาวิกุล (2556)	ขวัญชนก แสงท่ง (2563)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563)	สุริศา รุ่งศิริ (2562)	พรชัย กำหม่อม (2560)	อนุพงษ์ ชุ่มแสงวาปี (2560)	วุฒิพงษ์ ภัคดิเทสลา (2554)		
11.การพัฒนาวิสัยทัศน์				✓			✓	✓	3	15
12.นวัตกรรมปฏิบัติได้จริง				✓					1	5
13.การสร้างแรงจูงใจ				✓					1	5
14.การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม				✓					1	5
15.มีพิธีกรรมการกระทำดีต่อผู้อื่น					✓				1	5
16.รักการเรียนรู้				✓	✓				2	10
17.มีค่านิยมในการทำงาน					✓				1	5
18.สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้					✓				1	5
19.มีแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริม						✓			1	5
20.เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม							✓		1	5

จากตารางที่ 2.3 ที่มาของตัวแปรองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 8 ท่าน พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน ที่มีความถี่ 3 ขึ้นไป มีองค์ประกอบได้แก่ 1) มีกลยุทธ์ชัดเจน 2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 7) การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน และ 8) การพัฒนาวิสัยทัศน์



ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน

1. มีกลยุทธ์ชัดเจน

Hitt&other (1992) ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ คือ ชุดของข้อตกลงและแนวทางปฏิบัติที่ถูกออกแบบขึ้นด้วยการบูรณาการและประสานจุดเด่นด้านความสามารถหลัก และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

ภาณุ ลิ้มมานนท์(2563)ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ คือ แผนปฏิบัติการหลักที่ถูกนำมาใช้ ทั้งระยะกลางถึงระยะยาวโดยองค์กรซึ่งสอดคล้องกับภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์การวางแผนรวม หรือแผนทั้งหมดสำหรับอนาคตขององค์กรซึ่งมีรูปแบบความต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ดำเนินไป อย่างไม่หยุดยั้งโดยผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมแผนการปฏิบัติการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์(2549) ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของธุรกิจในระยะสั้นและ ระยะยาว การสร้างหรือพัฒนาวิธีทางในทางปฏิบัติ ตลอดจนการระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์กร ธุรกิจ เพื่อให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากพิจารณา กลยุทธ์ ตามความหมายนี้ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึง และการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมาย ที่ถูกกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูก กำหนดไว้ได้ การกำหนด กลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในอันที่จะตอบคำถาม มักจะประสบกับองค์กรธุรกิจโดยทั่วไป เช่น โอกาสทางธุรกิจของอุตสาหกรรมที่คนอยู่เป็นอย่างไร สภาพ การแข่งขันภายในอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นแรงผลักดันของการแข่งขัน อุตสาหกรรมที่ตนอยู่จะเป็นอย่างไร ในอนาคตคู่แข่งในอุตสาหกรรมจะมีการเคลื่อนไหวอย่างไร กลยุทธ์ใด ที่ควรเลือกเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตในอนาคต เป็นต้น

อุทัย บุญประเสริฐ(2557)ได้ให้ความหมาย กลยุทธ์ หมายถึงแบบแผน วิธีการเทคนิคในการปฏิบัติตามแบบแผนปฏิบัติการ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมาย การวางแผนเพื่อการปฏิบัติตามแบบแผน ธาดา อักษรขึ้น ได้ให้ความหมาย กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนโสตศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์กรประกอบของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนโสตศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (2) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการสอน (3) กลยุทธ์ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (4) กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา (5) กลยุทธ์การพัฒนาด้าน

การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (6) กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (7) กลยุทธ์การพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้” ถวิล อดุลย์ ได้ให้ความหมาย กลยุทธ์การบริหารงาน

โดยสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึงการวางแผนของ ผู้บริหาร โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการ จัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม ให้ผู้ปฏิบัติการ ใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถพลิกแพลง ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ขององค์กรจะมีอยู่แล้วหรือตั้งขึ้นมาใหม่ก็ได้ และกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร (2) กลยุทธ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน กลยุทธ์ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (4) กลยุทธ์ การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา (5) กลยุทธ์ การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาค ส่วน (6) กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (7) กลยุทธ์ การพัฒนาวิชาการเพื่อการ เรียนรู้

2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์

Bloom (1956) ได้ให้ความหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ว่าข้อความที่ระบุสิ่งที่ ผู้เรียนจะสามารถทำได้หลังจากการเรียนรู้เสร็จสิ้น เป็นรากฐานของการวางแผนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตร

Stufflebeam (1971) ได้ให้ความหมายการกำหนดวัตถุประสงค์ว่าผลลัพธ์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือโครงการ และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ความสำเร็จของกิจกรรมนั้น

Taba (1962) ได้ให้ความหมายการกำหนดวัตถุประสงค์ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ของการวางแผนการสอนและหลักสูตร ซึ่งช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนควรบรรลุอะไร

กิริติ บุญเจือ (2544) ได้ให้ความหมายการกำหนดวัตถุประสงค์ คือเป้าหมาย ปลายทางที่มีความชัดเจน เป็นตัวกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน

โดยสรุปได้ว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ คือ การระบุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ให้บรรลุอย่างชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นแนวทางในการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่แน่นอนและสามารถติดตาม ความก้าวหน้าได้

3.การสร้างนวัตกรรม

เนาวนิตย์ สงคราม (2556) ได้อธิบายถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมไว้ว่า คือทักษะของบุคคลที่แสดงออกถึงการคิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดประโยชน์ขึ้นผ่าน กระบวนการพัฒนาจนได้เป็นผลงานใหม่ขึ้นซึ่งพิจารณาจากการประเมินผลงานนวัตกรรมนั้น มีความเป็นนวัตกรรมทั้งหมด 3 ด้าน 1)มาตรฐานด้านกระบวนการพัฒนานวัตกรรม 2) มาตรฐาน ด้านคุณค่า 3) ความเป็นนวัตกรรมจากการศึกษา

อนันต์ แก้วร่วมวงศ์ (2559) ว่าเป็นการทำให้เกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ สินค้าและบริการ ใหม่ที่มีประโยชน์ หรือการเกิดขึ้นของ กระบวนการใหม่ ๆ จากการคิดใหม่ทำใหม่ ตัวอย่าง เช่น การคิดค้นไฟฟ้าและน้ำมันในอดีต เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันที่มี การคิดค้นพลังงานทางเลือก หรือ หากเป็นเรื่องใกล้ตัวขึ้นมาสักหน่อยก็ได้ให้ความหมายความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมไว้ได้

Adams (2006) ได้อธิบายถึงการสร้างนวัตกรรมไว้ว่าความสามารถในการแก้ปัญหา โดยอาศัยการออกความคิดเห็นหรือรูปแบบเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาโดยพ่วงแปดต้อง คิดค้น สิ่งแปลกใหม่ยอดเยี่ยมโดยอาศัยกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาผ่าน กลวิธีต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนโดยอาศัยการวิเคราะห์เข้ามาช่วยในการจัดการปัญหาและออกแบบ ผลลัพธ์ใหม่

กรมการพัฒนาธุรกิจการค้า (2555) ได้ให้ความหมายในการสร้างนวัตกรรมในการ พัฒนานวัตกรรมไว้ว่าการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ การสร้างสรรค์ การพัฒนา ต่อยอดการ เปลี่ยนแปลงทางความคิด การจัดการ การผลิต กระบวนการ ระบบ โครงสร้างองค์กร รูปแบบธุรกิจ เพื่อที่จะสร้างมูลค่าใหม่ ๆ

โดยสรุปได้ว่าการสร้างนวัตกรรม คือ กระบวนการคิดค้น ผลงาน ชิ้นงาน หรือ แนวคิด ในการพัฒนาสิ่งใหม่หรือของเดิมที่มีอยู่ให้เกิด ความแปลกใหม่ ให้มีคุณค่า ประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการเพิ่มมูลค่า ประหยัดเวลาและ งบประมาณที่เกิดจาก กระบวนการพัฒนาจากการแก้ไขปัญหาที่ผู้สร้างนวัตกรรมได้จัดกระทำขึ้น

4.การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์

E. Paul Torrance (1974) ได้ให้ความหมาย การสร้างความคิดใหม่ ว่าความคิด สร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความไวต่อปัญหา การตั้งสมมติฐาน การทดสอบ และการเผยแพร่ผลผลิตที่ได้

J.P. Guilford (1950) ได้ให้ความหมาย การสร้างความคิดใหม่ ว่าความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถในการคิดแบบอนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ และการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหา

Baron & May (1960) ได้ให้ความหมาย การสร้างความคิดใหม่ ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ รวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่

Spearman (1963) ได้ให้ความหมาย การสร้างความคิดใหม่ ว่าความคิดสร้างสรรค์คืออำนาจและจินตนาการของมนุษย์ในการสร้างและผลิตผลงานใหม่ ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้ให้ความหมาย การสร้างความคิดใหม่ ว่าความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัยนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ด้วยการดัดแปลง ปรับแต่ง และผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ รวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

สรุปได้ว่าการสร้างความคิดใหม่คือเป็นพื้นฐานสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งมีบทบาทต่อการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม การศึกษา ธุรกิจ และการแก้ไขปัญหาในชีวิตจริง

5.การกำหนดวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ใน อนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างไรนั้น จะต้องศึกษาองค์กร อย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้ มีส่วนร่วม (Shared Vision)

มารศรี สุธานี (2540) อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุด ของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสังเคราะห์ ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ควรกำหนดขึ้น โดยผู้นำ (Leader initiated) มิได้กำหนดโดยกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำที่ดีต้องรู้จักสนทนาและรับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกแล้วนำมาพิจารณาว่า โลกปัจจุบันเป็นเช่นไร นำข้อมูลมานึกเข้าเป็นวิสัยทัศน์ แล้วหาวิธีการ ที่จะมุ่งสู่สภาพที่ควรจะเป็นหรือวิสัยทัศน์นั้น ในการสร้างวิสัยทัศน์

จำเป็นต้องคำนึงถึงศีลธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีทิศทางที่จะมุ่งไปมีความถูกต้อง มั่นคง นำความรุ่งเรืองมาสู่ชีวิตหรือองค์กรนั้นๆ วิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพแห่งอนาคต หรือวิสัยทัศน์นั้นทำให้ชีวิตมีความหมาย มีพลังที่จะก้าวไปสู่จุดหมายที่มุ่งไว้

พัฒนิจ โกญจนาท (2542) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการสำหรับการสร้างแนวทาง หรือภาพที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในประกอบกันเพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของ” ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มี

2. การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่

3.พลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรณาที่จับตรูให้ได้

4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

โดยสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความฝันที่เป็นจริงให้กับ โรงเรียน มีความเป็นเลิศในอนาคตโดยต้องอาศัยทักษะ การเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียน จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรในโรงเรียน สถานที่ ทรัพยากร เวลา ให้มีความสอดคล้องกันประสานความร่วมมือ ภายในโรงเรียนเพื่อช่วยระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา

6.การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2537) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียนว่า สามารถทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงโดยการสอน ฝึกฝนและอบรม ทางอ้อมโดยการสร้างบรรยากาศ และการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการเป็นอิสระในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญที่ควรดำเนินการในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1) กระบวนการคิด เป็นการเพิ่มทักษะความคิดด้านต่างๆเช่น ความคิดจินตนาการ ความคิดเอกนัย อเนกนัย ความคิดวิจารณ์ญาณ ความคิดวิเคราะห์ ความคิด สังเคราะห์ ความคิดแปลกใหม่ ความหลากหลาย ความคิดยืดหยุ่น ความคิดเห็นที่แตกต่าง และการประเมินผล

2) ผลิตผล เป็นสิ่งที่ชี้ให้เราเห็นหลายสิ่งหลายอย่างของการคิด เช่น วิธีคิด ประสิทธิภาพทางความคิด การนำเอาความรู้ไปสู่การนำไปใช้ จุดสำคัญในการจัดการเรียนรู้ จะต้องพิจารณาเกณฑ์ของผลผลิต ควรจะมีการกำหนดให้ ผู้เรียนรู้จักการระบุจุดประสงค์ ของการทำงาน รู้จักประเมิน การทำงานของตนเองโดยใช้เหตุผล พยายาม และสามารถ ปรับใช้ได้ในชีวิตจริง

3) องค์ความรู้พื้นฐาน ให้โอกาสผู้เรียนได้รับความรู้ผ่านสื่อและทักษะหลายด้านโดยใช้ประสาทสัมผัสหรือความรู้ ที่มาจากประสบการณ์ที่หลากหลายและมีแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน ทั้งจากหนังสือ ผู้เชี่ยวชาญการทดสอบด้วยตนเองและที่สำคัญคือให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้จาก ตัวเขาเอง

4) สิ่งที่ทำทนายผู้เรียน หางานที่สร้างสรรค์ และมีมาตรฐาน ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ

5) บรรยากาศในชั้นเรียน ต้องให้อิสระเสรี ความยุติธรรม ความเคารพในความคิด ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมั่นใจว่า จะไม่ถูกลงโทษหากมีความคิดที่แตกต่างจากผู้สอน หรือ คิดว่า ผู้สอนไม่ถูกต้องยอมให้ผู้เรียนล้มเหลว หรือผิดพลาด (โดยไม่เกิดอันตราย) แต่ต้องฝึกให้ เรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่ผ่านมา

6) ตัวผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเคารพตนเอง กระหายใคร่รู้

7) การใช้คำถามผู้สอนต้องสนับสนุนให้ผู้เรียนถาม ตั้งคำถาม โดยผู้เรียน

8) การประเมินผล ผู้สอนต้องหลีกเลี่ยงการประเมินที่ซ้ำๆ ซากๆ หรือเป็นทางการ อยู่ตลอด และสนับสนุนให้ผู้เรียน ประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเองและประเมินร่วมกับผู้สอน

9) การสอนและการจัดหลักสูตร ควรนำไปผสมผสานกับ วิชาการต่างๆ เพราะ สามารถใช้ได้กับทุกวิชา ลองให้ผู้เรียน เรียนรู้ในสิ่งที่ไม่มีคำตอบที่ดีที่สุด และผู้สอนควรเป็น ผู้ให้ การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้เรียนไม่ใช่ผู้สั่งการและสอน

10) การจัดระบบในชั้นเรียน ให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าความรู้ด้วย ตนเองให้มากขึ้น ปรับ ระบบตารางเรียนให้ยืดหยุ่น เพื่อ ตอบสนองความต้องการและความสามารถที่หลากหลาย จัดกลุ่มการสอนหลายๆ แบบ เช่น จับคู่ กลุ่มเล็กกลุ่มใหญ่ และสอนแบบเดี่ยว นอกจากนี้ ควรจัดห้องเรียนให้แตกต่าง กันไปในแต่ละเวลา สถานที่ เช่น บางห้อง บางเวลา ไม่มี ที่นั่ง นั่งไถ่กัน ไถ่กัน นั่งข้างนอก เรียนที่สนาม เป็นต้น

ทอร์แรนซ์ (Torrance, 1964, อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา แห่งชาติ, 2544) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เด็กถาม และให้ความสนใจต่อคำถามและคำถามที่แปลกๆ ของเด็ก พ่อแม่หรือผู้สอนไม่ควรมุ่งที่คำตอบที่ถูกต้องเสี่ยงบ้างก็ควรยอมแต่เพียงอย่างเดียวเพราะใน

การแก้ปัญหาแม้เด็กจะใช้วิธีใด อย่างไรก็ตามควรกระตุ้นให้เด็กได้วิเคราะห์ ค้นหาเพื่อพิสูจน์ การเดาโดยใช้การสังเกตและประสบการณ์ของเด็กเอง

2. ตั้งใจฟังและเอาใจใส่ต่อการคิดแปลกๆ ของเด็ก ด้วยใจ เป็นกลาง เมื่อเด็กแสดงความคิดเห็นในเรื่องใด แม้จะเป็น ความคิดเห็นที่ยังไม่เคยได้ยินมาก่อน ก็ไม่ควรตัดสินและลิดรอน ความคิดเห็นนั้น แต่รับฟังไว้ก่อน

3. กระตุ้นหรือรื้อนต่อคำถามที่แปลกๆ ของเด็กด้วยการตอบคำถาม อย่างมีชีวิตชีวา หรือชี้แนะให้เด็กหาคำตอบจากแหล่งต่างๆด้วยตนเอง

4. แสดงและเน้นให้เด็กเห็นว่าความคิดของเด็กนั้นมีคุณค่า และ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น จากภาพที่ได้กวาด อาจให้นำไป เป็นภาพปฏิทิน ส.ค.ส. เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เด็กเกิดความ ภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะคิดสร้างสรรค์ต่อไป

5. กระตุ้นและส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้โอกาส และเตรียมการให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเองและยกย่องเด็กที่พยายาม เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนอาจจะลดบทบาทของการเป็นผู้ชี้แนะ และลดการอธิบายลง เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเองมากขึ้น

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ หรือค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอโดยไม่ต้องใช้วิธีบีบบังคับด้วยคะแนนการสอบหรือการตรวจสอบเป็นต้น

7. พึงระวังว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในเด็กต้องใช้เวลาและพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป

8. ส่งเสริมให้เด็กใช้จินตนาการของตนเองและยกย่องชมเชยเมื่อเด็กมีจินตนาการที่แปลกกว่าผู้อื่น

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เรียกว่า ความคิดแบบอเนกนัย ซึ่งทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างรวมตัวเกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งเป็นลักษณะ สำคัญของความคิดสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไข ปัญหาซึ่งจะต้องอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ทั้งหมดที่ผ่านมา

อารี พันธมณี (2543) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะเอกลัษณ์อันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่ง จากความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่างๆ ตลอดจนวิธีการ คิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้มิใช่เพียงแค่วิธีคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่ เป็นเหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้นหากแต่ความคิดจินตนาการ

ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิด ความแปลกใหม่แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดค้นหรือจินตนาการให้เป็นไป ได้หรือที่ เรียกว่า เป็นจินตนาการประยุกต์นั่นเอง จึงทำให้เกิดผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมเช่นกระตักน้ำ ร้อนสำหรับเดินทางที่มีระบบอุ่นในตัวถือเป็นสิ่งใหม่เป็นความริเริ่มใหม่ ๆ ให้ความแปลกใหม่ ตื่นตาตื่นใจไม่เคยเห็นมาก่อน และได้มาก่อน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เหมาะสมกว่าถึงที่มีอยู่

โดยสรุปได้ว่าการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ มุ่งพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างอิสระ คิดนอกกรอบ และคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า

7.การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน

Hallinger & Murphy (1985) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียนเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของผู้บริหารที่มีบทบาทในการบริหารจัดการด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

Gartmeier et al. (2016) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการสื่อสารของครู และผู้บริหารส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว และช่วยสร้างความเข้าใจ ในเป้าหมายทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ให้ความหมายไว้ว่าการสื่อสาร และการปรับใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการถ่ายทอดเป้าหมาย ว่าช่วยให้เป้าหมายขององค์กร เป็นที่เข้าใจและยอมรับร่วมกัน

โดยสรุปได้ว่า การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน คือ กระบวนการที่ผู้บริหารและ ครูส่งผ่านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนให้แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้ไปในทิศทาง เดียวกัน โดยเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

8.การพัฒนาวิสัยทัศน์

พัฒน์จ โภจนานาท (2542) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางใน อนาคตที่ ควรจะมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน นั้นๆ ทั้งนี้ ภาพใน อนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

ประชุม โพธิกุล (2542) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร

มารศรี สุธานี (2540) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถ มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย และความเป็นไปได้ขององค์กรนั้นๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคต ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสามารถจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้

โดยสรุปได้ว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กร ส่วนบุคคล การศึกษา เทคโนโลยี หรือสังคม โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างภาพที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับอนาคตที่ต้องการบรรลุ

2. ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

Higgins (1995, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ไว้ว่า การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีลักษณะ โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

1. มีการพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้ประกอบการ การริเริ่มออกแบบกระบวนการและการจัดการองค์กรจะต้องมีการพัฒนาโครงสร้างโดยการจัดตั้งหน่วยงานพิเศษ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครู บุคลากร มีภาวะผู้ประกอบการ โดยการใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การมอบหมายให้อำนาจแก่ครู บุคลากร การอนุญาตครู บุคลากร มีพฤติกรรมเสมือนเป็น ผู้ประกอบการ จะช่วยส่งเสริมให้ครู บุคลากรมีภาวะผู้ประกอบการ การจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจ ในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม และการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็นหน่วยเชิงกลยุทธ์ (Strategic Unit: SU) ซึ่งจะทำให้เกิดความยืดหยุ่น มีอิสระ ในการบริหารจัดการและความสามารถในการตอบสนอง

2. มีลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน และเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ได้เข้าร่วมในทีมงานคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทีมงานออกแบบกระบวนการทีมงานนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ การทำงานแบบทีมข้ามสายงาน จะทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านแนวคิด ความรู้ และความสามารถ เนื่องจากการทำงาน ลักษณะนี้จะมีสมาชิกที่มาจากฝ่ายงานหรือมีหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่ใน

ด้านเทคนิค การผลิตสื่อ การปฏิบัติการสอนซึ่งทั้งหมดนี้จะร่วมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

3. มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่การออกแบบ กระบวนการ นวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ การจัดตั้งหน่วยงาน ที่เป็นศูนย์กลาง การวิจัยและคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ถือเป็นการริเริ่มการสร้างความสำเร็จในการคิดค้น นวัตกรรม

4. มีการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ระหว่างศูนย์กลางหรือทีมงานคิดค้น ผลิตนวัตกรรม กระบวนการ และการจัดการในทุกภาคส่วนขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญในการ ร่วมมือกันในกระบวนการนวัตกรรม คือ การสื่อสารแบบเปิดของผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาความคิด และกระบวนการทั่วทั้งองค์กร

5. มีพันธมิตรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน กระบวนการ และการ จัดการกลยุทธ์ การสร้างพันธมิตรเป็นการร่วมมือระหว่างสององค์กร โดยทั่วไป จะอยู่ในรูปแบบการ ร่วมเป็นพันธมิตรแบบใหม่ พันธมิตรกลยุทธ์ การเปลี่ยนรูป (Transnational Strategic Alliance: TSA) ซึ่งเป็นลักษณะของการแบ่งปันทรัพยากรและความสามารถ ซึ่งเป็นวิธีที่ดี ในการกระจาย ความเสี่ยง ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

6. มีโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการสร้างนวัตกรรมและบริการใหม่ ออกแบบกระบวนการ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและนวัตกรรมการบริหารจัดการ ควรมีการ ออกแบบพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ให้สามารถ ทำงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

การบริหารจัดการถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ภาวะผู้นำ มีผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรม นวัตกรรมจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับ รูปแบบ ภาวะผู้นำในทุกระดับขององค์กร ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร นวัตกรรม มีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) วิสัยทัศน์ เป็นประโยค ที่แสดงถึงแนวทางขององค์กรและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตาม ผู้นำจะต้องมี การสื่อสารเพื่อ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำให้พนักงาน มีพันธสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

2. การอนุญาตให้ครูและบุคลากรทำผิดพลาดได้ ผู้บริหารจะต้องอดทนและยอมรับ กับความ ผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม เพราะไม่มีนวัตกรรมคนใด ที่จะประสบ ความสำเร็จโดยที่ไม่เคยผิดพลาดมาก่อน ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากร กล้าเสี่ยงในการ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม

3. การใช้เวลาในการตัดสินใจ ความคิดใหม่ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จัก การรอคอย ดังนั้นจึงอย่าเพิ่งด่วนตัดสินใจว่าความคิดนั้นถูกหรือผิด ควรให้เวลากับครูและบุคลากร ในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4. การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม การมอบอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรจะทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึก เป็นส่วนสำคัญ ในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรหรือทีมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยตรง จะส่งเสริมให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. การใช้รูปแบบการจัดการแก้ไขปัญหา ผู้นำในองค์กรนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงานผู้นำจะต้องพิจารณา หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข โดยผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร ที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว

6. การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและครูและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกัน ในการสร้างนวัตกรรม จะต้องมีการปรับปรุงและรักษาปริมาณและคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดเป้าหมาย การเชื่อเชิญให้พนักงานมีส่วนร่วม และต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็น ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษ ที่ดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) และผู้สร้างบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ให้องค์การประสบผลสำเร็จ

7. การใช้วิธีการพิเศษสำหรับการจัดการครูและบุคลากรด้านนวัตกรรม Rosenbaum (Higgins, 1995) ได้เสนอวิธีการในการจัดการกับครูและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำไว้ ดังนี้

7.1 การสอนงาน (Coaching) ซึ่งในการสอนงานนั้นผู้นำจะต้องสร้างความสอดคล้อง ระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กร เอกลักษณ์ ของครูและบุคลากร และการแก้ปัญหา ด้านผลการปฏิบัติงาน

7.2 การปกป้องครูและบุคลากร ด้วยการไม่เข้าไปแทรกแซงและเฝ้าระวังไม่ให้ผู้นำคนอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารเข้าไปแทรก เพราะจะทำให้ความพยายามหรือแนวทางการทำงานของครูและบุคลากรเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายเดิม

7.3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการจัดการด้วยตนเอง (Self-management) โดยการแบ่งปันข้อมูล การกระจายภาระงานที่มีความสำคัญและส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการให้รางวัลและการยอมรับ

ขวัญชนก แสงท้านัง (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการ กำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ไว้ว่า ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชา ในการบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีการจัดฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาสที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีโครงสร้าง แบบการกระจายอำนาจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยใช้การมีส่วนร่วมของหลายบุคคล ในการตัดสินใจ สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้

จกภัทสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจ ให้บุคลากรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจัดโครงสร้างโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่น และแบนราบ ลดระดับชั้นการบังคับบัญชา ทำให้การประสานงานรวดเร็วคล่องตัว กำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้า สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สุริศา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกำหนดโครงสร้าง ของโรงเรียนที่เหมาะสม ไว้ว่า การจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว เอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ไว้ว่า การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับงานด้านการบริหารจัดการ การศึกษา มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายมีการกระจาย อำนาจมีการปรับปรุงโครงสร้างแบบข้ามสายงาน มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรม

ชวน ภารังกุล (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ไว้ว่า องค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ด้านนวัตกรรม แม้ว่าจะไม่ได้เป็นโครงสร้างองค์กรแบบราบ (Flat Organization) ก็ตาม โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนา และมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง และองค์กร มีฝ่ายรับผิดชอบทำหน้าที่ดูแลหรือประสานงานเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร

โดยสรุปความหมายได้ว่า การบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีทิศทางการบริหารจัดการ และการกำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการบริหาร

จัดการภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย						ความถี่	ร้อยละ
	Higgins (1995)	ขวัญชนก และพานัง (2563)	จุฬาลงกรณ์ ยู โตะ รัดโน	สุริยา รุ่งศรี (2562)	อนันตชัย งามวาปี (2560)	ชวน ภาณุภัก (2556)		
1. พัฒนาโครงสร้างองค์กร	✓				✓		2	16.67
2. การทำงานแบบทีม	✓		✓				2	16.67
3. จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่	✓		✓			✓	3	25
4. ริเริ่มการสร้างความสำเร็จในการคิดค้น นวัตกรรม	✓						1	8.33
5. มีการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)	✓						1	8.33
6. สร้างสรรค์นวัตกรรม	✓		✓	✓			3	25
7. ออกแบบพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน	✓						1	8.33
8. มีความยืดหยุ่น		✓	✓	✓	✓		4	33.33
9. พัฒนานวัตกรรม		✓	✓				2	16.67
10. มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ		✓	✓	✓			3	25

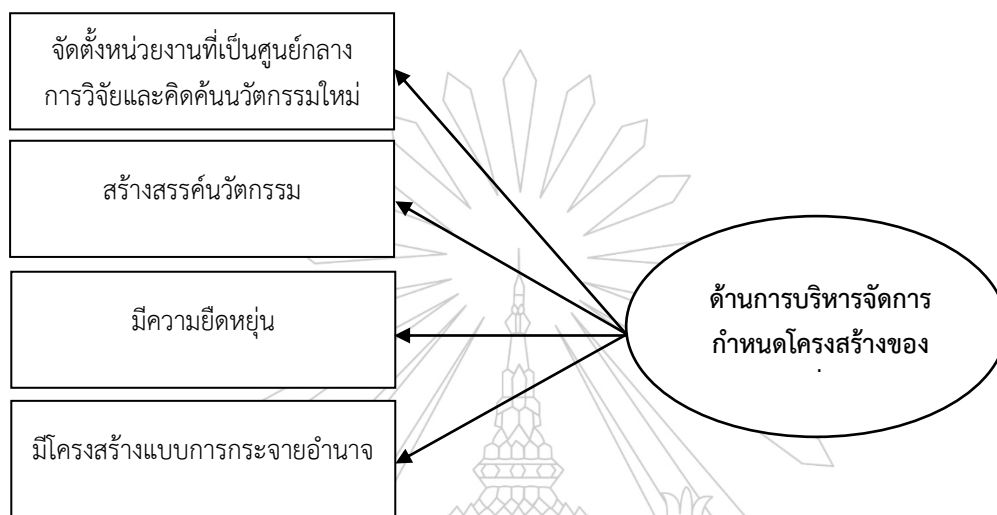
ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของ โรงเรียนที่เหมาะสม	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย							
	Higgins (1995)	ขวัญชนก แสงท่งนึ่ง (2563)	จุฬาลงกรณ์ ๒๕๖๒ ๒๕๖๓ ๒๕๖๔	สุริศา ร่มศิริ (2562)	อโนพงษ์ ภูมิแวงวาปี (2560)	ฉนวน ภานุภัก (2556)	ความถี่	ร้อยละ
11. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓				2	16.67
12. ปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงาน			✓				1	8.33

โรงเรียนที่เหมาะสม

11. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

12. ปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงาน

จากตารางที่ 3 ที่มาของตัวแปรองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 6 ท่าน พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ที่มีความถี่ 3 ขึ้นไป มีองค์ประกอบได้แก่ 1) จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ 2) สร้างสรรค์นวัตกรรม 3) มีความยืดหยุ่น และ 4) มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ



ภาพที่ 6 โมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

2.1 จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่

Nonaka & Takeuchi (1995) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างนวัตกรรมต้องเริ่มจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่เป็นระบบภายในองค์กร เพื่อเปลี่ยน “ความรู้ฝังลึก” ให้เป็น “ความรู้เปิดเผย” แล้วส่งต่อและพัฒนาต่ออย่างเป็นรูปธรรม

ดร. วิจิตร ศรีสอาน (2551) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดตั้งศูนย์กลางนวัตกรรมควรมีโครงสร้างที่เปิดกว้าง มีพันธกิจชัดเจน และเน้นการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ได้จริง ต่อยอดได้ และเกิดผลในทางเศรษฐกิจและสังคม

โดยสรุปได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวมองค์ความรู้ งานวิจัย เทคโนโลยี และทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้และนวัตกรรม ให้เกิดคุณค่าในระดับองค์กร สังคม หรือประเทศ

2.2 สร้างสรรค์นวัตกรรม

เทพรัตน์ พิมลเสถียร (2560) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ ผลิตภัณฑ์ สินค้า กระบวนการ หรือบริการ ที่เป็นสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน สร้างขึ้นมาใหม่ หรือสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาปรับปรุง คุณภาพให้ดีขึ้น นวัตกรรมต้องถูกนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการตลาดพาณิชย์ หรือสังคม

นพดล เหลืองภิรมย์ (2557) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม นั้นต้องมีลักษณะเป็น ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือคุณสมบัติใหม่ของผลิตภัณฑ์เดิมได้ กระบวนการผลิตใหม่ การเปิดตลาดใหม่ การ เปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ และการพัฒนาแหล่งวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าใหม่

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2558) ให้ความหมายไว้ว่า ของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม

โดยสรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ กระบวนการคิดค้น แนวคิด หรือผลิตภัณฑ์ บริการ ระบบที่ทำให้เกิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกรบาย ประหยัดกำลังคน กระบวนการในการผลิตเป็นกระบวนการคิด สร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพ

2.3 มีความยืดหยุ่น

Phillips and Wright (2009) ให้ความหมายไว้ว่าความยืดหยุ่นในองค์กรคือ ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด และความสามารถในการกำหนดระดับที่องค์กรสามารถดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ได้

De la Gala-Velásquez et al. (2023) ให้ความหมายไว้ว่าความยืดหยุ่นในองค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ภายในหรือภายนอกองค์กรอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Torrance (1974) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดยืดหยุ่นคือการมีความคิดริเริ่มขึ้น แต่งสิ่งใหม่ๆ เป็นความสามารถในการกระทำต่อปัญหาได้หลากหลาย คิดได้ หลากหลาย และสามารถแปลงความรู้หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ได้หลาย ๆ ด้าน

วริชฐ์ ทองจุไร และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ให้ความหมายไว้ว่าในงานวิจัย เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้าน กระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง" ได้กล่าวถึง

ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

วาสนา แสงทอง (2554) ให้ความหมายไว้ว่า "การปรับตัวต่อความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับบุคลากรและองค์กรในปัจจุบัน"

โดยสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น คือเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ

ศิริน กุศลานุภาพ และสุรเชษฐ์ ชีระมณี (2526) ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึงการกระจายหน้าที่และอำนาจจากรัฐบาลกลางไปสู่หน่วยงานระดับรองลงไป

เสนห์ จุ้ยโต และคณะ (2530) ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจคือ การที่รัฐบาลนั้นเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในท้องถิ่นตนเอง โดยการเลือกผู้ปกครองที่เป็นคนในท้องถิ่น ซึ่งอำนาจในปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ และการบังคับบัญชานั้นเป็นหน้าที่ของหน่วยการปกครองที่จะทำหน้าที่ปกครองตนเองรัฐบาลกลางเป็นเพียงผู้ตรวจตราและควบคุมดูแลให้ท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่วางเอาไว้

จรรยา สุภาพ (2531) และชวงค์ ฉายะบุตร (2539) ได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ว่า ถือเป็นวิธีที่รัฐบาลมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นเกี่ยวเนื่องกับส่วนของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางในการไปจัดกิจกรรมให้บริการด้านสาธารณะบางอย่าง โดยมีความอิสระตามสมควร รวมถึงการมีอำนาจที่จะพิจารณาตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับบังคับบัญชาเพียงแต่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานราชการของส่วนกลางเท่านั้นรวมถึงมีนักคิดอีกหลายท่านที่มีความเห็นคล้ายกับการกระจายอำนาจ

โดยสรุปได้ว่า โครงสร้างการกระจายอำนาจ คือการที่องค์กรหลักมอบหมายความรับผิดชอบบางส่วนให้กับหน่วยงานระดับรอง เพื่อให้สามารถบริหารงานและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่กำกับ ควบคุม และตรวจสอบ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

Higgins (1995, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ไว้ว่า องค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรมก็จะต้องมุ่งเน้น ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งคุณลักษณะด้านทักษะขององค์กรนวัตกรรม มีดังนี้

1. มีการสร้างโอกาสใหม่แบบเชิงรุกและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องตรวจสอบสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาโอกาสใหม่ ๆ และระบุปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการคิดค้นนวัตกรรมที่ไม่เคยมีมาก่อนองค์กรนวัตกรรมจะต้องมีทักษะที่สำคัญ 2 อย่างคือ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ไม่เคยมีมาก่อน

3. การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การระบุนวัตกรรม การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และการดึงความรู้จากครูและบุคลากร การจัดการความรู้จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร นวัตกรรม

4. การสร้างการเรียนรู้ขององค์กรและการเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์กรนวัตกรรม จะต้องมีความสัมพันธ์กับการสร้างการเรียนรู้ขององค์กร และต้องพัฒนาองค์กรให้มีรูปแบบ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเป็นการสร้างองค์กรให้มีทักษะการเรียนรู้ การเปลี่ยนรูป การดัดแปลงความรู้การมีพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาเป็นความรู้ใหม่ และการหยั่งรู้

5. การจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรจะต้องเลือกกลยุทธ์ ที่มีความเหมาะสม (Strategic fit mode) กับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งตัวแบบนี้จะต้องเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่จึงจะทำให้มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมีการให้งบประมาณในการวิจัยและพัฒนาอย่างเพียงพอ ครูและบุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จนทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ การบริหาร จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับโรงเรียน ลักษณะของการบริหาร จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนแห่งนวัตกรรม มีดังนี้

1. ครูและบุคลากรของโรงเรียนแห่งนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้น ควรสรรหาครูและบุคลากรที่มีความสามารถในการคิด และการแข่งขัน และโรงเรียนจะต้องให้การดูแลครูและบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรร งบประมาณในการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สูงขึ้น

2. ฝึกอบรมให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมผู้บริหารครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมซึ่งจะมุ่งเน้นการฝึกอบรม เกี่ยวกับ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS)

3. การใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ การนำเทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ ในการกระตุ้นและพัฒนาความคิดด้านนวัตกรรม การใช้เทคนิคที่หลากหลายในการสร้างความคิด สร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming แผนที่ความคิด (Mind Mapping) การใช้กระดาน เล่าเรื่อง (Storyboarding)

4. ส่งเสริมและใช้เวลาแก่ครูและบุคลากรในการสะท้อนความคิด และการปฏิบัติงานครู และบุคลากรต้องการเวลาในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานที่ผ่านมาบ่อยครั้ง การสะท้อนความคิดจะช่วยเพิ่มระดับการหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์

5. การสนับสนุนทางกายภาพสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การออกแบบและตกแต่งสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดกันและสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

ชวน ภารังกุล (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงาน คุณภาพ ไว้ว่า บุคลากรของโรงเรียนแห่งนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าบุคลากร ในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรร งบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น สรรหาบุคลากร ที่มีความสามารถในการคิด และการแข่งขัน มีผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิดและนวัตกรรม คือ บุคลากรต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อดทน กระตือรือร้น มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการ โน้มน้าว การสร้างแรงจูงใจ มีความฉลาดหลักแหลม และเป็นผู้ที่เผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ใน องค์กร เพื่อพัฒนาความคิด

ขวัญชนก แสงท้านั่ง (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็น ทีมงาน คุณภาพ ไว้ว่า กระบวนการในการสรรหาคัดเลือก บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์ ใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในสร้างสรรค์นวัตกรรม มี การกำหนดแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม ปลุกฝังให้บุคลากร มีนิสัยรักการเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง

จกภัทสรณย์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร สู่การเป็นทีมงาน คุณภาพ ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมใน โรงเรียน และมีทิศทางการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยจัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดู งานด้านกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาความสามารถ ในการจัดทำสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ใช้ปรับปรุง กระบวนการดำเนินงาน และ การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ได้ให้บุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเองและปรับปรุงจุดด้อย และพัฒนาจุดเด่นในงานของตน

สุริสา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงาน คุณภาพ ไว้ว่า กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรมและระบบการพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจน ทักษะที่ดีที่เป็น ผลให้ปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็น ทีมงานคุณภาพ ไว้ว่า การวางแผนและจัดตั้งงบประมาณที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ด้านนวัตกรรม ให้เวลาแก่บุคลากรในการทำงานด้านนวัตกรรมและมีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน ของบุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน

โดยสรุปความหมายได้ว่า การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็น ทีมงานคุณภาพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถ กระบวนการทำงานด้านนวัตกรรม โดยการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานจากต้นแบบโรงเรียนแห่งนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางและเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และกระบวนการในการต่อยอดองค์ความรู้ มีการประสานงานในทีมอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 4

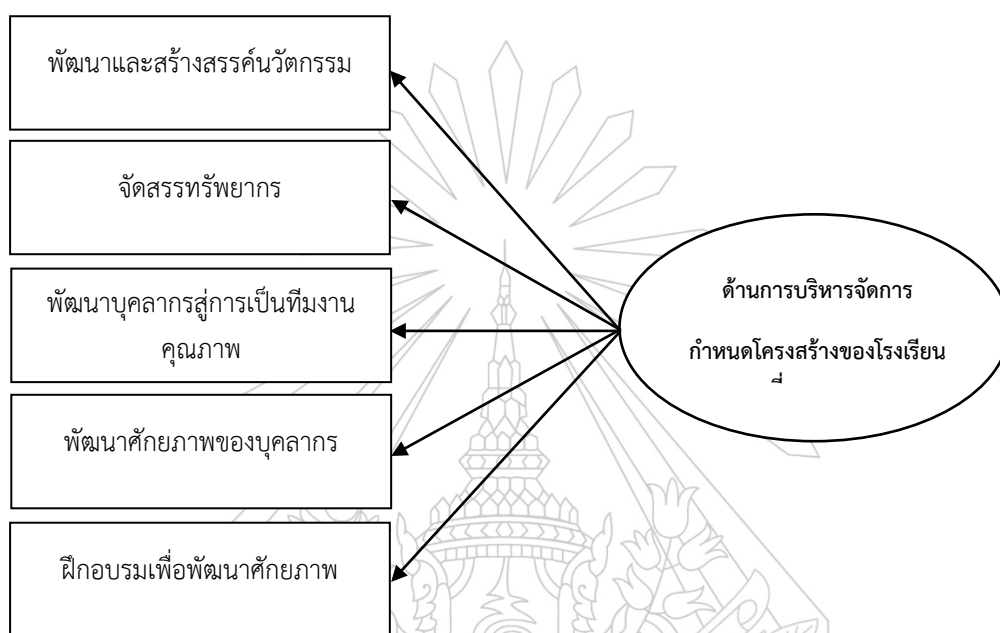


ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวประกอบองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

ตัวประกอบองค์ประกอบ	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย						ความถี่	ร้อยละ
	Higgins (1995)	ชวน กาฐกุล (2556)	ขวัญชนก แสงทามัง (2563)	จุฬาสรรณย์ ไตรรัตน์ (2563)	สุจิตา ภูมิศิริ (2562)	อโนพงษ์ ชุ่มแสงวาปี (2560)		
1. สร้างโอกาสใหม่แบบเชิงรุก	✓						1	6.67
2. ระบุปัญหา	✓						1	6.67
3. พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓	✓	✓				3	20
4. มีการปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	✓						1	6.67
5. จัดการความรู้	✓						1	6.67
6. แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร	✓						1	6.67
7. การสร้างการเรียนรู้ขององค์กร	✓						1	6.67
8. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓						1	6.67
9. จัดสรรทรัพยากร	✓	✓	✓	✓		✓	4	26.67
10. พัฒนาศักยภาพสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ		✓	✓			✓	3	20

ตัวแปรขององค์ประกอบ ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย							
	Higgins (1995)	ชวน ภาณุกุล (2556)	ขวัญชนก แสงพาน้อง (2563)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563)	สุริศา รุ่งศรี (2562)	อนุพงษ์ ชุ่มแสงวาปี (2560)	ความถี่	ร้อยละ
11. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร		✓		✓	✓		3	20
12. ปลุกฝังให้บุคลากรมีนิสัยรักการเรียนรู้			✓		✓		2	13.33
13. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ		✓	✓	✓			3	20
14. มีทิศทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ				✓			1	6.67
15. ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน				✓			1	6.67

จากตารางที่ 4 ที่มาของตัวแปรองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 6 ท่าน พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ที่มีความถี่ 3 ขึ้นไป มีองค์ประกอบได้แก่ 1) พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) จัดสรรทรัพยากร 3) พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 5) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ



ภาพที่ 7 โมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

3.1 พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

Anahita Baregheh, Jennifer Rowley และ Sally Sambrook (2009) ให้ความหมายไว้ว่า “กระบวนการหลายขั้นตอนที่องค์กรเปลี่ยนแนวคิดให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่/ที่ได้รับการปรับปรุง เพื่อความก้าวหน้า การแข่งขัน และการสร้างความแตกต่างในตลาด”.

Teresa Amabile และ Michael Pratt (2016) ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดสร้างสรรค์คือการผลิตแนวคิดใหม่และมีประโยชน์โดยบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ที่ทำงานร่วมกัน” ส่วน “นวัตกรรมคือการนำแนวคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในองค์กรอย่างประสบความสำเร็จ”.

Joseph A. Schumpeter (1939) ให้ความหมายไว้ว่า "การนำองค์ประกอบการผลิตที่มีอยู่มารวมกันในรูปแบบใหม่" ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

เดชา ลุนาวงศ์ (2564) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่วคิดอย่างแยกย่อย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานคุณภาพ

โดยสรุปความหมายได้ว่า กระบวนการหรือผลลัพธ์ของการสร้างสิ่งใหม่ หรือการปรับปรุงสิ่งเดิมให้ดีขึ้น โดยต้อง สร้างคุณค่า และสามารถ นำไปใช้ได้จริง ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิม

3.2 จัดสรรทรัพยากร

NetSuite (2023) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดหาและแจกจ่ายทรัพยากรที่มีจำกัดให้กับกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Catherine A. Maritan (2017) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสรรทรัพยากรเป็นหัวใจของกลยุทธ์องค์กร และเป็นกระบวนการที่สะท้อนถึงลำดับความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

เศรษฐวัฒน์ เอกคนานวงศ์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสรรทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยต้องอิงกับแผนกลยุทธ์องค์กร และดำเนินการในระยะสั้น กลาง และยาว

โดยสรุปความหมายได้ว่าการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้ลงตัวกับภารกิจหรือเป้าหมาย เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่

3.3 พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การไว้วางใจกัน และการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนเป็นหัวใจสำคัญของทีมงานคุณภาพ

พงษ์เพชร ผาตะเนตร (2565) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นในทีม รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีบูรณาการและสร้างผลลัพธ์ร่วมกัน

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการลงทุนที่สำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ และจิตสำนึกในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุปความหมายได้ว่า กระบวนการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรม ของบุคลากร ให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

3.4 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

สมยศ นาวิการ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พรพิไล เลิศวิชา (2545) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสามารถในการปรับตัว และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร ชัยชาญชีพ (2549) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาโดยเน้นทั้งด้านทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Soft Skills) เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุปความหมายได้ว่า กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.5 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

บุญทัน ดอกไธสง (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมคือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

พรพิไล เลิศวิชา (2545) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องของการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2551) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การลงมือปฏิบัติจริง และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยสรุปความหมายได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสังคม

4. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ชวน ภารังกุล (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไว้ว่า การสื่อสารสามารถช่วยก่อให้เกิดสายใยการติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียนขึ้นได้ และช่วยยกระดับ ของการไว้วางใจ และยอมรับระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จะสามารถสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงาน ที่มีการร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันทั่วทุกส่วนของโรงเรียนได้

จักภัทสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสาร กิจกรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีทิศทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารในโรงเรียน โดยใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การจัดอบรม/ประชุม สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ เป้าหมายในการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีระบบอิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และกำหนดให้ฝ่ายพัฒนา ด้านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของโรงเรียนมีหน้าที่สื่อสารกับบุคลากร โดยการชี้แจงวิธีการทำ นวัตกรรม การพัฒนา นวัตกรรม และการแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนารูปแบบการสื่อสาร ให้หลากหลายมากขึ้น

สุริศา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไว้ว่า ระบบและการสร้างช่องทางการสื่อสารในโรงเรียน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้าง ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ ทั้งความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงสวัสดิการ ผลตอบแทนต่าง ๆ

อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไว้ว่า รูปแบบ และช่องทางการสื่อสารหลากหลายเพียงพอและเหมาะสม มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร และมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

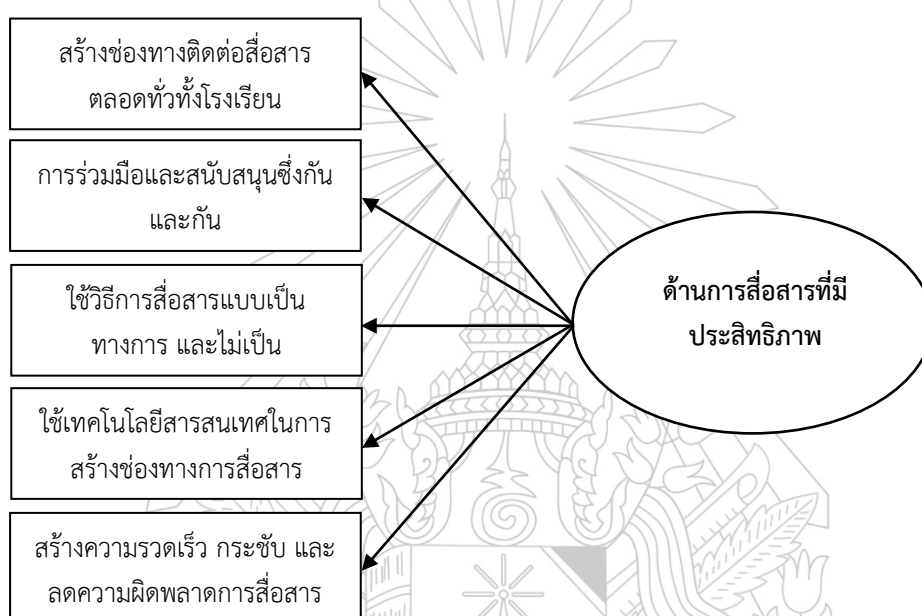
โดยสรุปความหมายได้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประสานงานด้านการสื่อสารระหว่างโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่น ๆ สามารถเข้าถึง และรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการสร้างช่องทางการสื่อสารรับ-ส่ง ข้อมูล ข่าวสารในโรงเรียนที่หลากหลาย สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาด ในการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย					
	ชวณ กาฐกุล (2556)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563)	สุริยา รุ่งศรี (2562)	อภิญญา ชุ่มแสงวาปี (2560)	ความถี่	ร้อยละ
ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
1. สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน	✓	✓	✓		2	20
2. สร้างสรรค์บรรยากาศการทำงาน	✓				1	10
3. การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	✓		✓		2	20
4. กิจกรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม		✓			1	10
5. มีทิศทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสาร		✓			1	10
6. ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ		✓	✓		2	20
7. สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร		✓			1	10
8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร		✓	✓	✓	3	30
9. บริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร				✓	1	10
10. สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร		✓		✓	2	20

จากตารางที่ 5 ที่มาของตัวแปรองค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 4 ท่าน พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีความถี่ 2 ขึ้นไป มีองค์ประกอบได้แก่ 1) สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน 2) การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร และ 5) สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร



ภาพที่ 8 โมเดลองค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4.1 สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน

ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือ จากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่นๆที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน

รสมาริน โอสธีรกุล (2557) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลอันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ การชักจูงใจ

หรือมุ่งให้ความรู้หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์

นิรมล (2555) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่ง หรือเป็นกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคล หรือหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนนั้นเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ไม่ยาก โดยจุดเริ่มต้นของการสื่อสารที่บรรลุเป้าหมายที่สุดก็คือ การทำให้สาร และการสื่อสารนั้นเรียบง่าย ปฏิบัติได้มากที่สุด และง่ายต่อการจำที่สุด ซึ่งสามารถทำได้โดยอาศัยหลัก และขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร

ศูนย์สื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาฯ (2554) ให้ความหมายไว้ว่าการสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า Communis ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communicate ซึ่งแปลตามตัวอักษรว่า Make Common หมายถึง ทำให้มีสภาพร่วมกัน ซึ่งเป็นความหมายที่ตรงกับธรรมชาติของการสื่อสาร คือ การทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ตรงกัน กล่าวคือ มนุษย์มีการสื่อสารซึ่งกันและกันก็เพื่อเข้าใจให้ตรงกันนั่นเอง ดังนั้นการนิยามความหมายคำว่า การสื่อสารจึงเป็นการนิยามที่ตั้งอยู่บนรากฐานของรากศัพท์เดิมคือ ความเข้าใจร่วมกัน

โดยสรุปความหมายได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลอันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ดังนั้น สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน จึงหมายถึง การสร้างช่องทางการรับและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

4.2 การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ORK Talk (2567) ให้ความหมายไว้ว่า ความร่วมมือ คือ กระบวนการที่คนสองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลของงาน หรือ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของธุรกิจและความสำเร็จในสถานที่ทำงาน ความร่วมมือเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ซึ่งทั้งหมดนำมาสู่ผลลัพธ์ที่สูงขึ้น การเติบโตและผลลัพธ์ที่ดีกว่า

Instructure (2568) ให้ความหมายไว้ว่า ความร่วมมือ (Collaborations) ช่วยให้ผู้ใช้หลายรายสามารถทำงานร่วมกันบนเอกสารเดียวกันในเวลาเดียวกันได้ เอกสารที่ทำงาน

ร่วมกันจะถูกบันทึกในแบบเรียลไทม์ ซึ่งหมายความว่าทุกคนจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำโดยผู้ใช้งานใดคนหนึ่งโดยทันที

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔) ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุน หมายถึง ส่งเสริม, ช่วยเหลือ, อุปการะ, เช่น สนับสนุนการกีฬา สนับสนุนการศึกษา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2562)) ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่นำมาซึ่งการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น การรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองทางอารมณ์ความรู้สึก การให้ข้อมูล ให้อัตถุสิ่งของ รวมถึงการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

โดยสรุปความหมายได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่คนสองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลของงาน หรือ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันจนนำมาสู่ความสำเร็จและผลลัพธ์ และ การสนับสนุน หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ ดังนั้น การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงหมายถึง กระบวนการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนให้งานบรรลุผลสำเร็จ

4.3 ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

ภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา (2562)) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารภายในองค์กร เป็นการสื่อสารที่ใช้ทักษะการสื่อสารเชิงวัจนะ (verbal communication) หรือการสื่อสารด้วยภาษาพูดและภาษาเขียน กับ การสื่อสารเชิงอวัจนะ (nonverbal communication) เช่น การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง ระดับเสียงที่ใช้ การสัมผัส การจัดระยะ เลือผ้า และเรื่องของเวลา ซึ่งเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นทางการ ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ นโยบาย มีการจัดองค์กร มีการแบ่งงานกันทำ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จในอาชีพโดยอาศัยการสื่อสารเพื่อสร้างคุณธรรม เพิ่มการผลิต และสิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อองค์กร

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2566) ให้ความหมายไว้ว่า หากจะทำการสื่อสารเพื่อส่งมอบคุณค่าดี ๆ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจ คุณต้องไม่ลืมเรื่องของการสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) ด้วยเช่นกัน เพราะมันเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังและรากฐานแห่งความสำเร็จที่หลายๆองค์กรนั้นมองข้ามไป จนทำให้เกิดผลเสียกับตัวธุรกิจของตัวเองและในบางครั้งก็อาจก่อให้เกิดผลเสียที่ร้ายแรง ที่อาจทำให้เกิดภาวะวิกฤตขึ้นกับธุรกิจได้เช่นกัน

Humansoft (2567) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารภายในองค์กร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก ระหว่างบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นทำให้ส่งผลดีต่อองค์กร ในเชิงบวกได้

Mary C. Long (2568) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารขององค์กร คือ วิธีที่บริษัท ต่างๆ แบ่งปันข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายภายในและภายนอก และดึงดูดกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ เพื่อจัดการการรับรู้แบรนด์ การสื่อสารขององค์กรประกอบด้วยสามหมวดหมู่หลัก ได้แก่ การสื่อสารของผู้บริหาร การสื่อสารทางการตลาด และการสื่อสารของบริษัท

โดยสรุปความหมายได้ว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก ระหว่างบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความ เข้าใจร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ จึงหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคล ในองค์กร ซึ่งมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและแตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ของการ สื่อสาร

4.4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร

ดร. ศิลป์ชัย พูลคล้าย (2566) ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology:IT) หมายถึง เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึง การรับ-ส่ง การจัดเก็บ การเผยแพร่ การแปลง และการสืบค้นข้อมูลทำให้การประมวลผลข้อมูลนั้นทำได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวดเร็วขึ้น มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สากุล (2555) ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีที่ทำให้เกิดวิธีการ ใหม่ ๆ ในการจัดเก็บข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ การส่งผ่าน การ สื่อสารสารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศ การรับสารสนเทศ รวมถึงการสร้างสังคมและ อุตสาหกรรมด้านสารสนเทศ และการจัดการสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ การนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัว

ณัฐกร (2558) ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงเทคโนโลยี สารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการจัดหา วิเคราะห์ ประมวลผล จัดการและจัดเก็บ การพิมพ์ การสร้างรายงาน การเรียกใช้หรือ แลกเปลี่ยน และเผยแพร่สื่อสารข้อมูล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของรูป

เสียง ตัวอักษร หรือภาพเคลื่อนไหว รวมไปถึงการนำเสนอสารสนเทศและข้อมูลไปปฏิบัติตามเนื้อหาของสารสนเทศนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้ใช้

โดยสรุปความหมายได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีในการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดหา วิเคราะห์ ประมวล จัดการและจัดเก็บ การพิมพ์ การสร้างรายงาน การเรียกใช้หรือ แลกเปลี่ยน และเผยแพร่สื่อสารข้อมูล ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร จึงหมายถึง การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดหา วิเคราะห์ ประมวล ในการสร้างช่องทางในกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคลในองค์กร

4.5 สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร

ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือ จากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน

รสมาริน โอสธีรกุล (2557) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลอันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ การชักจูงใจหรือมุ่งให้ความรู้หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์

นิรมล (2555) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่ง หรือเป็นกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคล หรือหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนนั้นเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ไม่ยาก โดยจุดเริ่มต้นของการสื่อสารที่บรรลุเป้าหมายที่สุดก็คือ การทำให้สาร และการสื่อสารนั้นเรียบง่าย ปฏิบัติได้มากที่สุด และง่ายต่อการจำที่สุด ซึ่งสามารถทำได้โดยอาศัยหลัก และขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร

ศูนย์สื่อสารนานาชาติแห่งจุฬาฯ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า Communis ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communicate ซึ่งแปลตามตัวอักษรว่า Make Common หมายถึง ทำให้มีสภาพร่วมกัน ซึ่งเป็นความหมายที่ตรงกับธรรมชาติของการสื่อสาร คือ การทำให้เกิดความเข้าใจ

ร่วมกัน ตรงกัน กล่าวคือ มนุษย์มีการสื่อสารซึ่งกันและกันก็เพื่อเข้าใจให้ตรงกันนั่นเอง ดังนั้น การนิยามความหมายคำว่า การสื่อสารจึงเป็นการนิยามที่ตั้งอยู่บนรากฐานของรากศัพท์เดิม คือ ความเข้าใจร่วมกัน

โดยสรุปความหมายได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการรับและการถ่ายทอด ข้อมูลอันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ดังนั้น สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร จึงหมายถึง กระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ถูกต้องและกระชับที่สุด

5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

Higgins (1995, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ไว้ว่า องค์การที่มุ่งสร้างนวัตกรรมก็ต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญ เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งคุณลักษณะการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร คือ การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การระบุความรู้ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและการดึงความรู้ จากครูและบุคลากร การจัดการความรู้จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์การนวัตกรรม

ขวัญชนก แสงท้าน (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ไว้ว่า การรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารที่อยู่ทั้งในตัวบุคคล เอกสาร หรือแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ ที่สอดคล้องและส่งเสริมในการพัฒนานวัตกรรมไว้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ และข้อมูลข่าวสารและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม

จักภัทสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ไว้ว่า ผู้บริหารองค์กรมีระบบการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และมีวิธีการพัฒนาระบบดังกล่าว โดยการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินการ สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น ใช้ห้องสมุด สำหรับศึกษาค้นคว้าข้อมูล ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมทั้งการตีพิมพ์การนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมนวัตกรรม และเผยแพร่ ข่าวสาร ผลงาน ด้านนวัตกรรมของบุคลากร

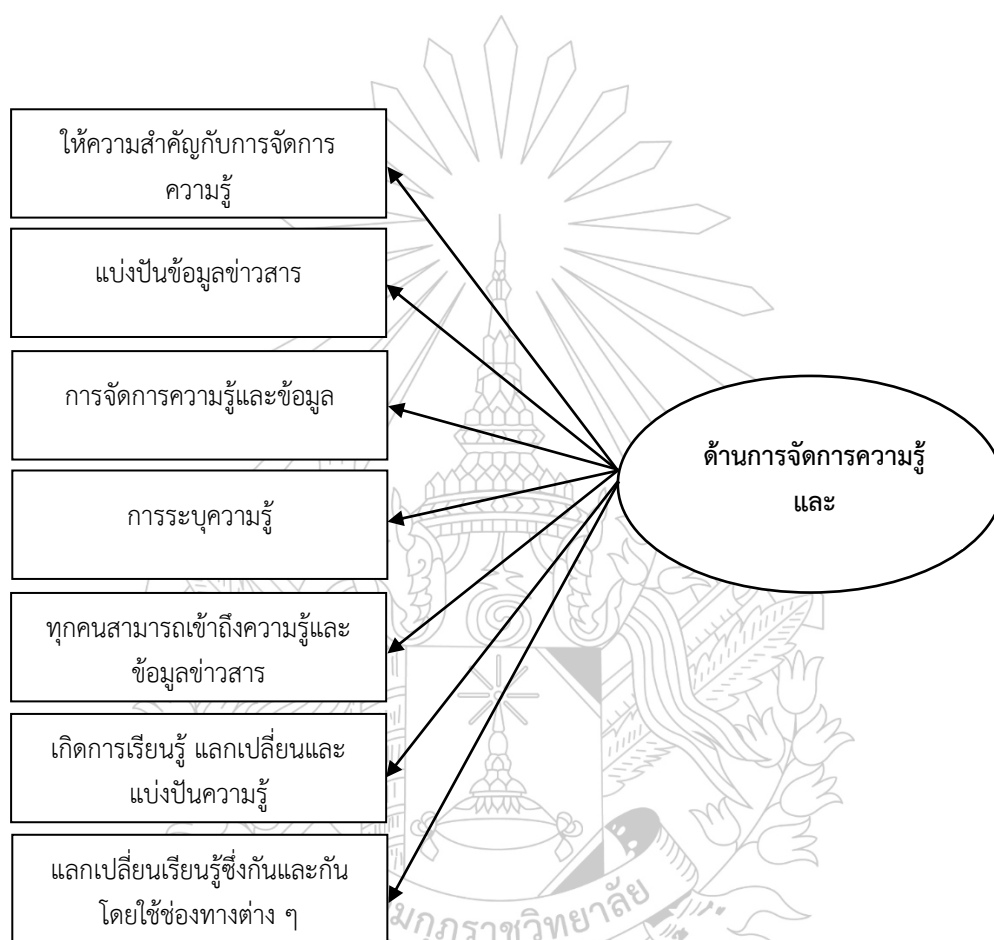
สุริศา ริมศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ไว้ว่า การมีระบบบริหารจัดการความรู้และระบบสนับสนุนเข้าถึงความรู้การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอน และใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพและใช้ในการดูแลพัฒนาระบบการจัดเก็บ และการรักษาความรู้ มีการจัดระบบ ความรู้ ได้แก่ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน การเผยแพร่ความรู้

โดยสรุปความหมายได้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสาร หมายถึง การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยมีการบริหารจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในโรงเรียน มีระบบที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ให้บุคลากรสามารถนำความรู้และข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมต่อไป โดยผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

ตัวแปรขององค์ประกอบ ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัย					ความถี่	ร้อยละ
	Higgins (1995)	ขวัญชนก แสงทานัง (2563)	จักรกัทรลักษณ์ ไตรรัตน์ (2563)	สุริศา ริมศิริ (2562)			
1. สร้างนวัตกรรมคุณภาพ	✓					1	9.09
2. ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้	✓		✓			2	18.18
3. แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร	✓	✓	✓	✓		4	36.36
4. ดึงความรู้จากครูและบุคลากร	✓					1	9.09
5. การจัดการความรู้และข้อมูล	✓	✓	✓	✓		4	36.36
6. การระบุนวัตกรรม	✓			✓		2	18.18
7. การรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสาร		✓				1	9.09
8. ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร		✓	✓	✓		3	27.27
9. เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้		✓	✓	✓		3	27.27
10. มีข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม			✓			1	9.09
11. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ		✓	✓	✓		3	27.27

จากตารางที่ 6 ที่มาของตัวแปรองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 4 ท่าน พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ ที่มีความถี่ 2 ขึ้นไป มีองค์ประกอบได้แก่ 1) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ 2) แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร 3) การจัดการความรู้และข้อมูล 4) การระบุนความรู้ 5) ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ และ 7) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ



ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

5.1 ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้

พรเทพ รัตนชัยกานนท์ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการแข่งขันมีความรวดเร็ว การถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้จะช่วยลดการสูญเสียความรู้จากบุคลากรที่ลาออก และสร้างนวัตกรรมใหม่ได้

อรจรีญ์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2548) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การควรจัดการองค์ความรู้ให้เหมาะสม ทั้งในรูปแบบของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

Nonaka & Takeuchi (1995) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นหัวใจของการสร้างนวัตกรรม โดยต้องอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดมูลค่าต่อองค์กร

โดยสรุปความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคที่ข้อมูลและความรู้คือทรัพยากรหลัก เพราะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืน

5.2 แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร

Ditto (2566) ให้ความหมายไว้ว่า Data Sharing คือ การแบ่งปันข้อมูล หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใช้ข้อมูลหรือองค์กรต่างๆ แบ่งปันข้อมูลที่ถูกสร้างขึ้นหรือรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ กับผู้อื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้นได้ ซึ่งการแบ่งปันข้อมูลสามารถเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น การแบ่งปันข้อมูลในรูปแบบสาธารณะที่เปิดกว้าง หรือการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยการแบ่งปันข้อมูลสามารถสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้ที่มีข้อมูลและผู้ที่ต้องการข้อมูล เพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้งานข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

Amazon Web Services (2566) ให้ความหมายไว้ว่า การแชร์ข้อมูลคือ กระบวนการที่ทำให้ใช้แหล่งที่มาของข้อมูลเดียวกันกับแอปพลิเคชัน ผู้ใช้ หรือองค์กรต่างๆ ได้ โดยรวมถึงเทคโนโลยี แนวทางปฏิบัติ โครงสร้างทางกฎหมาย และองค์ประกอบทางวัฒนธรรมที่ช่วยรักษาความปลอดภัยให้การเข้าถึงข้อมูลแก่หน่วยงานต่างๆ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความสมบูรณ์ของข้อมูล การแชร์ข้อมูลช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพภายในองค์กรและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้จัดจำหน่ายและพาร์ทเนอร์ การตระหนักถึงความเสี่ยงและโอกาสของข้อมูลที่แชร์คือส่วนสำคัญของกระบวนการ

อรนุช สุวรรณรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การแบ่งปันข้อมูล เทคโนโลยีในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีพื้นที่ในการสื่อสาร และแบ่งปันข้อมูลได้มากขึ้น แต่การสื่อสารที่ดีนั้น ผู้ส่งสารควรมีความเข้าใจในรูปแบบการสื่อสาร รวมทั้งเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการสร้างสื่อในรูปแบบต่าง ๆ จากสารที่ต้องการ เพื่อให้ผู้รับได้รับสารอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว ในการสื่อสารนั้นผู้ส่งสารจะต้องรู้และเข้าใจองค์ประกอบและรูปแบบพื้นฐานใน

การสื่อสาร สามารถสร้างสารที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เช่น การเขียนบล็อก อินโฟกราฟิก วิดีโอ และแฟ้มผลงาน

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2566) ให้ความหมายไว้ว่า Data Sharing คือ กระบวนการแบ่งปันข้อมูลจากผู้ถือข้อมูลต้นทาง ไปยังผู้รับข้อมูลปลายทางที่มีความต้องการนำข้อมูล นั้นไปใช้ประโยชน์ โดยกระบวนการแบ่งปันข้อมูลดังกล่าวควรมีความปลอดภัย และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หากมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล การแบ่งปันข้อมูลนั้นก็ควรสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ซึ่งหัวใจสำคัญของการทำ Data Sharing คือต้องทำให้เกิดกระบวนการแบ่งปันข้อมูลที่มีความสะดวก (Convenience) ปลอดภัย (Secure) และเคารพสิทธิส่วนบุคคล (Privacy)

โดยสรุปความหมายไว้ว่า การแบ่งปันข้อมูล หมายถึง กระบวนการแบ่งปันข้อมูลจากผู้ถือข้อมูลต้นทาง ไปยังผู้รับข้อมูลปลายทาง และเป็นกระบวนการที่ผู้ใช้ข้อมูลหรือองค์กรต่างๆ แบ่งปันข้อมูลที่ถูกสร้างขึ้นหรือรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ กับผู้อื่นหรือองค์กรอื่น โดยรวมถึงเทคโนโลยี แนวทางปฏิบัติ โครงสร้างทางกฎหมาย และองค์ประกอบทางวัฒนธรรมที่ช่วยรักษาความปลอดภัยให้การเข้าถึงข้อมูลแก่หน่วยงานต่างๆ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้นได้

5.3 การจัดการความรู้และข้อมูล

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2568) ให้ความหมายไว้ว่า **การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)** หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด

ชนาธิป ลีสิน (2561) ให้ความหมายไว้ว่า **การจัดการความรู้ หรือ KM: Knowledge Management** คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือ

การคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี

Ditto (2568) ให้ความหมายไว้ว่า Knowledge Management หรือการจัดการองค์ความรู้ เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ครอบคลุมตั้งแต่การระบุ การจัดเก็บ การประเมิน การเข้าถึง และการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งไม่เพียงแต่จัดการกับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ไม่สามารถหาได้จากแหล่งข้อมูลทั่วไป ดังนั้นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องได้

Choosak (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

โดยสรุปความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด โดยความรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน และความรู้ที่ชัดแจ้ง ดังนั้น การจัดการความรู้และข้อมูล จึงหมายถึง การให้ความสำคัญกับการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กร พัฒนาแหล่งข้อมูลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 การระบุความรู้

Wiig (1993) ให้ความหมายไว้ว่า Knowledge Identification คือการวิเคราะห์ว่าองค์กรมีความรู้ประเภทใด อยู่ที่ใคร อยู่ที่ไหน และใช้ในบริบทใด เพื่อให้สามารถวางแผนการจัดการความรู้ได้ตรงจุด

บุญทัน ดอกไธสง (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การระบุความรู้เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการความรู้ โดยต้องมีการตรวจสอบว่าองค์ความรู้ใดที่มีอยู่ในองค์กร องค์ความรู้ใดที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม และองค์ความรู้ใดที่ต้องถ่ายทอดไปยังบุคลากร

วรารณ สุทธิสาคร (2547) ให้ความหมายไว้ว่า ระบุว่าการระบุความรู้ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เป้าหมายขององค์กร และพิจารณาว่าความรู้ประเภทใดจำเป็นต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น เช่น ความรู้เฉพาะด้านของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือข้อมูลในเอกสารสำคัญ

โดยสรุปความหมายไว้ว่า กระบวนการในการค้นหา รวบรวม และจำแนกประเภทของความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจัดการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

5.3 ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร

UNESCO (2005) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้และข้อมูลข่าวสารเป็น “สินทรัพย์สาธารณะ” ที่ทุกคนควรเข้าถึงได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

Peter Drucker (1993) ให้ความหมายไว้ว่า การเข้าถึงความรู้จะกลายเป็นปัจจัยที่กำหนดโอกาสในการเติบโตของบุคคลและองค์กร

บุญทัน ดอกไธสง (2552) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ที่อยู่ในองค์กรหรือระบบต่าง ๆ ควรได้รับการจัดการและถ่ายทอดอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคลและองค์กร

โดยสรุปความหมายไว้ว่า เป็นหนึ่งในหัวใจของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีทรัพยากรและเทคโนโลยีมากขึ้น แต่การเข้าถึงยังคงขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย

5.6 เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้

สำนักงานประกันคุณภาพ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ องค์ประกอบหลักที่สำคัญๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คน (People) – ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนรู้นั้นด้วยความเต็มใจ

2. สถานที่และบรรยากาศ (Place) – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ

Kminbusiness (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ คน, สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยพิจารณา 6 ปัจจัยหลัก ข้างต้น ด้วยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

Natetida Bunnag (2565) ให้ความหมายไว้ว่า การแบ่งปันความรู้ หรือ Knowledge Sharing คือ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งหมายถึง ข้อมูล ทักษะ หรือ ความเชี่ยวชาญ ระหว่างบุคคล เพื่อน ครอบครัว ชุมชน หรือ องค์กร โดย ‘ความรู้’ นั้นอาจอยู่ในรูปทั้ง ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เช่น ประสบการณ์ ความหยั่งรู้ส่วนบุคคล

ความเชี่ยวชาญ และ ความรู้ภายนอก (Explicit Knowledge) เช่น ขั้นตอนที่มีความชัดเจน หรืออยู่ในรูปเอกสาร

โดยสรุปความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแบ่งปันความรู้ ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ทักษะ หรือ ความเชี่ยวชาญ ระหว่างบุคคล เพื่อน ครอบครัวยุคน หรือ องค์กร รวมถึงการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนา แนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ดังนั้น เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ จึงหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ที่เกิดจากการรวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ

Davenport & Prusak (1998) ให้ความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยนความรู้คือการ ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ภายในองค์กร

Wenger, McDermott & Snyder (2002) ให้ความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยน เรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีในชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice) ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจหรือปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน

บุญทัน ดอกไธสง (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจของ การจัดการความรู้ โดยเน้นให้เกิดกระบวนการแบ่งปันและสะท้อนความคิดเห็น เพื่อให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้

โดยสรุปความหมายไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มแบ่งปันข้อมูล ความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาองค์ความรู้ที่มี คุณค่า

2.4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และนโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมของโรงเรียน

2.4.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้

เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอทางตอนเหนือของจังหวัด ได้แก่อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้วง อำเภอ ปากชม อำเภอเชียงคาน และอำเภอท่าลี่ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 139 โรงเรียน โดย แบ่งเป็นอำเภอเมืองเลย 47 โรงเรียน อำเภอเชียงคาน 34 โรงเรียน อำเภอปากชม 28 โรงเรียน อำเภอท่าลี่ 21 โรงเรียน และอำเภอนาด้วง 9 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1, 2567: เว็บไซต์) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครู จาก กลุ่มการศึกษาหาดนาแกว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย จำนวน 12 โรงเรียน

2.4.2 นโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีหน้าที่ในการสนองนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการ แผ่นดิน โดยยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับชั้นไปสู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐาน การศึกษาชาติมีการส่งเสริมการประกันคุณภาพทั้งภายใน และภายนอกทุกโรงเรียน การพัฒนาองค์ ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมความสามารถด้านการ วิจัยและพัฒนา มีการกำหนดยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำโครงการเกี่ยวกับนวัตกรรม ของโรงเรียน เช่น โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาแหล่งเรียนรู้อื่นได้
2. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้
3. เพื่อให้ครูและนักเรียน ได้รับการทดสอบการใช้ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และ รายงานผ่านระบบทาง Online ได้

จากนโยบายระดับชาติและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาล้วนให้ความสำคัญกับความเป็น องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน เนื่องจาก สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถ ของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม“องค์กรนวัตกรรม” จึง เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาโรงเรียนด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพได้

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตนวดี โมรากุล (2560) วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียนขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยาการองค์กร 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์กร 7) การจัดการค่าตอบแทน 8) การกำหนดกลยุทธ์ 9) วัฒนธรรมองค์กร และ 10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการจัดการค่าตอบแทน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดกลุ่มให้เป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎี และสรุปองค์ประกอบเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียนขั้นพื้นฐานเป็นจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ จำนวน 13 ตัวแปร 2) การบริหาร เชิงกลยุทธ์ จำนวน 16 ตัวแปร 3) ภาวะผู้นำจำนวน 10 ตัวแปร 4) บรรยาการองค์กร จำนวน 11 ตัวแปร 5) การทำงานเป็นทีม จำนวน 8 ตัว 6) โครงสร้างองค์กร จำนวน 5 ตัวแปร 7) วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 7 ตัวแปร 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 ตัวแปร รวมตัวแปรทั้งหมด 79 ตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ อินทรเรืองศรี (2549) ที่ศึกษาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์โดยมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย คือ กระบวนการบริหาร โครงสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม บรรยาการองค์กร และสภาพแวดล้อมองค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากงานวิจัยของกุศล ทองวัง (2553) ที่นำเสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย คือ โครงสร้างที่ เหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การสร้างและถ่ายโอนความรู้ บรรยาการที่สนับสนุน และการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

รมิดา ถิรปาลวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรม และความสามารถทางนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรม และความสามารถทางนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย คือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การบริหารเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และบรรยาการองค์กร และสอดคล้องกับองค์ประกอบ บางประการกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ที่กล่าวว่า กลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ความสามารถในการจัดการความรู้ที่มี

ประสิทธิผลขององค์กร หาก องค์กรทางการศึกษาหรือโรงเรียนนำมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะทำให้โรงเรียนนั้นเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ โครงสร้างองค์กรต้องมีระบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นสูง และวัฒนธรรม องค์กร โดยองค์กรต้องมีการสร้างค่านิยมใหม่บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมที่ให้การยอมรับและยกย่องบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี การสร้างค่านิยมใหม่บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมายทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ โดยไม่กลัวความล้มเหลว สอดคล้องกับแนวความคิดของวสันต์ สุธาวาส และพิทักษ์ศิริวงศ์ (2559) ที่กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมทางการศึกษาต้องพิจารณาถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมการศึกษา (Attributes of Educational Innovator) ได้แก่ ความสามารถ พฤติกรรม และทัศนคติ เพื่อสามารถนำไปออกแบบกระบวนการพัฒนาร่วมกับการสนับสนุนที่เหมาะสม หรือเรียกว่าระบบเสริมสร้าง (Reinforcement System) โดยมีรากฐานสำคัญ คือ การจัดการเพื่อความยั่งยืนเชิงนวัตกรรม (Management for Innovative Sustainability) ที่มุ่งในหลัก การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ชวน ภารังกุล (2556) วิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดราชบุรีตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีที่มีขนาดต่างกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

วุฒิ พงษ์ ภัคดิเหลา (2554) วิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะขององค์กร นวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของ องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์กรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสารการจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากรการประเมิน และการลำเลียงความคิดผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม คุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แต่การที่องค์กรจะนำไปปรับใช้ ขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กร บางองค์กรอาจไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางประการตามผลการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะ

ขององค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ประเภทของธุรกิจขนาดองค์กร เป็นต้น ซึ่งในส่วนของการองค์กรที่กำลังอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นสร้างองค์กรนวัตกรรมให้มุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม และผู้นำที่เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรให้ความสำคัญ กับนวัตกรรมและมุ่งมั่นในการสร้างองค์กรนวัตกรรมอย่างจริงจัง

ปวาสนี สุขเจริญ (2552) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงพยาบาลเอกชนในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม พบว่าด้านบุคลากรด้านงบประมาณที่ได้รับ ด้านการบริหารและด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม พบว่า ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมหมาย ทองมี (2552) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรม และความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษา โรงพยาบาลเกาะสมุยผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของ บุคลากรโรงพยาบาลเกาะสมุยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเกาะสมุย เกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถทางนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โมฮาเมต Mohamed (2011) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของนวัตกรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์กรมีผลเกี่ยวข้องในทางบวกกับ ผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นการวัด ทั้งในแง่ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การศึกษาให้การ สนับสนุนสมมติฐานที่เน้นบทบาทของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยนวัตกรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรผ่านกระบวนการนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้นำองค์กรควร สร้างและส่งเสริม ความกระตือรือร้นให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผลการศึกษายังยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ องค์กรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ขององค์กรเป็นการแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมเป็นการสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่ออยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความต้องการของลูกค้า

อิสลาม Islam (2011) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรแนวทางในการศึกษาเป็นการศึกษาผลกระทบเชิงบวกของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนการศึกษาทั้งสอง สมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาแสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกและยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดใจกว้างการแบ่งปันความรู้มีนัยสำคัญในเชิงบวก และมีผลโดยตรงต่อทิศทางของนวัตกรรม เป็นประโยชน์ในการช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจการเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้ นวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพการเป็น องค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนเป็นการที่โรงเรียนที่มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการ บริหารจัดการ รวมไปถึงกระบวนการทางความคิด แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.8 ค่าดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 139 โรงเรียน (ข้อมูลแผนอัตรากำลังข้าราชการสพ.เลย เขต 1 ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2567) แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 114 คน ครู จำนวน 1,146 คน รวมทั้งสิ้น 1,260 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง เพื่อให้สอดคล้องโมเดล ลิสเรล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม (Boomsma, 1983 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

การหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนประชากรในแต่ละอำเภอและตำแหน่ง เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดของประชากรในอำเภอและตำแหน่งนั้น ๆ} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{ขนาดของกลุ่มประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามที่ตั้งอำเภอ

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. เมือง	34	436	470	11	138	149
2. นาด้วง	8	93	101	3	30	33
3. เชียงคาน	28	251	279	9	80	89
4. ปากชม	26	225	251	8	71	79
5. ท่าลี่	18	141	159	6	44	50
รวม	114	1,146	1,260	37	363	400

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับภาวะการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบย่อย คือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา
2. ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

4. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้



3.3. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาขอคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามหลักเกณฑ์การประเมิน ประกอบไปด้วยเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนี (Index of Item -Objective Congruence: IOC) ของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถาม
กับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด 90 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัยอยู่ระหว่าง 0.60 –1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งหมด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) เป็นลำดับต่อไป

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) การหาค่าอำนาจจำแนก

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.995 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น แล้วมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง นำเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ในพื้นที่หน่วยงาน ตามวัน เวลาที่กำหนดไว้ จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.5.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

3.5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) มีขั้นตอนดังนี้

1.การกำหนดโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยอาศัยข้อมูล จาก
การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. ด้าน
การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน 2. ด้านการบริหารจัดการกำหนด โครงสร้าง
ของโรงเรียนที่เหมาะสม 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4. ด้านการสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพ และ 5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย พิจารณาจาก
ค่าสถิติวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Statistics) ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เป็นค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืน
ของ โมเดลโดยรวม โดยค่าที่น้อยกว่า 3.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์
อ้างอิงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็น ดัชนีที่เปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานกับโมเดลฐานที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า CFI
ที่มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย
บัญชา (2552)

3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นดัชนี
ที่วัดระดับความกลมกลืนโดยรวมของโมเดล โดยเปรียบเทียบขนาดของผลต่าง ระหว่างฟังก์ชันความ
กลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล ค่า GFI ที่ มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อ้างอิงจากนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542)

4) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นดัชนีที่ปรับแก้จากดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมถึง

จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่า AGFI ที่มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อ้างอิงจากนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542)

5) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความไม่ สอดคล้องของโมเดลกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อ้างอิงจากชุตกาญจน์ กลิ่นพิบ (2566)

6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยของเศษเหลือจากการ เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง กับค่าที่ประมาณจากโมเดล ค่า SRMR ที่น้อยกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อ้างอิงจากชุตกาญจน์ กลิ่นพิบ (2566)

3. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลการวัดประกอบด้วย

1) ความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) พิจารณาจาก - ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติ - ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่ามากกว่า 0.70 - ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่ามากกว่า 0.50

2) ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พิจารณาจาก: - ค่ารากที่สองของ AVE มีค่ามากกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนั้นกับองค์ประกอบอื่นๆ

4. การปรับโมเดล (Model Modification) ในกรณีที่โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Indices)และความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี

3.6.4 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ เมื่อโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่ง แสดงถึงความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีต่อองค์ประกอบนั้นๆ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบสูง แสดงว่ามีความสำคัญต่อองค์ประกอบมาก ทั้งนี้ ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อ้างอิงจาก คมกฤษ พรหมหาสิน (2560) นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะคำนวณค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (Indicator Reliability) ซึ่ง พิจารณาจากค่ากำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน โดยควรมีค่ามากกว่า 0.25 อ้างอิงจาก ชุตกาญจน์ กลิ่นพิบ (2566) รวมถึงคำนวณค่าความเชื่อมั่นเชิง

โครงสร้าง (Construct Reliability: CR) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.50 อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยบัญชา (2552) ของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลการวัด

3.6.5 การนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในรูปแบบตารางและ แผนภาพประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- 1.การนำเสนอผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแสดงค่าสถิติวัดความสอดคล้องต่างๆ ได้แก่ χ^2/df , CFI, GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR
- 2.การนำเสนอแผนภาพโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ
- 3.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น ของตัวบ่งชี้ ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของแต่ละองค์ประกอบ
- 4.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกระหว่างองค์ประกอบ
- 5.การสรุปโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พร้อมทั้งอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น

3.6.6 การกำหนดโมเดลสมมติฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลสมมติฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 29 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1.ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีกลยุทธ์ชัดเจน 2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 7) การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน และ 8) การพัฒนาวิสัยทัศน์
- 2.ด้านการบริหารจัดการกำหนด โครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสมมี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ 2) สร้างสรรค์นวัตกรรม 3) มีความยืดหยุ่น และ 4) มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ

3.ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพมี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) จัดสรรทรัพยากร 3) พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 5) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

4.ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน 2) การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร และ 5) สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร

5.ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ 2) แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร 3) การจัดการความรู้และข้อมูล 4) การระบุนความรู้ 5) ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ และ 7) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ

3.7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
- 2) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์การกระจายของข้อมูลองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
- 3) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรม jamovi เพื่อนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model)

1.2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ของโรงเรียน และระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1

1.3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของการเป็นสถานศึกษาแห่ง นวัตกรรมของโรงเรียน และระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ (สุภมาส อังสุโชติ, 2551)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากยิ่งมีค่าใกล้ ศูนย์มากเท่าไรหรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าดัชนีวัดระดับความถ่วงถ่วง (Goodness –of Fit Index: GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

3.8. ค่าดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องถ่วงถ่วงของโมเดลกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ตารางที่ 8 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องถ่วงถ่วงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความถ่วงถ่วง	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Sigauw, 2000)
χ^2 / df	< 2 สอดคล้องถ่วงถ่วงดี 2.00 – 5.00 สอดคล้องถ่วงถ่วงพอใช้ได้	Bollen, (1989); Diamantopoulos และ Sigauw, 2000)
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องถ่วงถ่วงดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องถ่วงถ่วงพอใช้ได้	Kaplan (2000) Diamantopoulos และ Sigauw, 2000)
AFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องถ่วงถ่วงดี	Diamantopoulos และ Sigauw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
	0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.05 - 0.08$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ $0.08 - 0.10$ สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 < 0.08	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000) Hu & Bentler (1999)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัด
- 4.4 การตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง
- 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

4.1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 ตัวแปรแฝง ได้แก่

VSV	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (vision, strategic and values)
MSD	แทน	ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (Management Structural Determination)
DP	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (Developing personnel)
EC	แทน	ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communication)
KIM	แทน	ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and information management)

4.1.2 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่

VSV1	แทน	การมีกลยุทธ์ชัดเจน (Clear strategy)
VSV2	แทน	การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting objectives)
VSV3	แทน	การสร้างนวัตกรรม (Creating innovation)
VSV4	แทน	การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ (Generating new ideas)
VSV5	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์ (Defining the vision)
VSV6	แทน	การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Promoting creative thinking)
VSV7	แทน	การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating the school's goals)
VSV8	แทน	การพัฒนาวิสัยทัศน์ (vision development)
MSD1	แทน	การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ (Establishing a unit for research and innovation)
MSD2	แทน	การสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative development)
MSD3	แทน	การมีความยืดหยุ่น (flexibility)
MSD4	แทน	การมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ (decentralized organizational)
DP1	แทน	การพัฒนาและสร้างสรรค่นวัตกรรม (Developing and create innovation)
DP2	แทน	การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources)
DP3	แทน	การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (Developing staff)
DP4	แทน	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Developing staff potential)
DP5	แทน	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ (Training to develop potential)
EC1	แทน	การสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน (Establishing communication channels)
EC2	แทน	การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Collaboration and support)
EC3	แทน	การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (formal and informal communication)
EC4	แทน	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร (creating communication channels by technology)
EC5	แทน	การสร้างความเร็ว รวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร (Enhancing accuracy in communication)
KIM1	แทน	การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (knowledge management)
KIM2	แทน	การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing information)

KIM3	แทน	การจัดการความรู้และข้อมูล (Managing knowledge and information)
KIM4	แทน	การระบุความรู้ (Identification of knowledge)
KIM5	แทน	การที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Accessing to information)
KIM6	แทน	การเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Learning and sharing of knowledge)
KIM7	แทน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ (Sharing knowledge through various channels)

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
SK	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
KMO	แทน	ดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Probability Level)
eig	แทน	ค่าไอเกน (Eigenvalue)
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
% of Var	แทน	ร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)
Cum %	แทน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage)
h^2	แทน	ค่าร่วมกัน (Communality)
u^2	แทน	ความแปรปรวนเฉพาะ (Uniqueness)
MSA	แทน	มาตรวัดความเพียงพอของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Measure of Sampling Adequacy)
det	แทน	ค่าดีเทอร์มิแนนต์ (Determinant)

α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
χ^2/df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CR	แทน	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability)
AVE	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
PAF	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักแบบแกนหลัก (Principal Axis Factoring)
PCA	แทน	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)
θ	แทน	ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
δ	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient determination)
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ/เส้นทางในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติในการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	115	28.75
หญิง	285	71.25
รวม	400	100
2. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	37	9.25
ครูผู้สอน	363	90.75
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	336	84.00
ปริญญาโท	64	16.00
ปริญญาเอก	-	-
รวม	400	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	314	78.50
ตั้งแต่ 10 ปี – 20 ปี	72	18.00
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	14	3.50
รวม	400	100
5. สถานที่ตั้งของโรงเรียน		
อำเภอเมืองเลย	149	37.25
อำเภอนาด้าง	33	8.25

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อำเภอเชียงคาน	89	22.25
อำเภอปากชม	79	19.75
อำเภอท่าลี่	50	12.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่ จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 เพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ระดับปริญญาโท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 314 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 –20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 เมื่อพิจารณาตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน พบว่าสถานที่ตั้งโรงเรียนส่วนใหญ่ อยู่อำเภอเมืองเลย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 อำเภอเชียงคาน จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.25 อำเภอปากชม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 อำเภอท่าลี่ จำนวน 50 คน คิด เป็นร้อยละ 12.50 และอำเภอนาดูน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรโดยการตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงของ ตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ขององค์ประกอบ
องค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1

ตัวแปร	องค์ประกอบและตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน					
ตัวแปรที่ 1	การมีกลยุทธ์ชัดเจน	4.26	0.48	-0.18	-0.59
ตัวแปรที่ 2	การมีการกำหนดวัตถุประสงค์	4.32	0.50	-0.23	-0.78
ตัวแปรที่ 3	การสร้างนวัตกรรม	4.24	0.48	-0.18	-0.54
ตัวแปรที่ 4	การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์	4.32	0.50	-0.26	-0.74
ตัวแปรที่ 5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.28	0.49	-0.23	-0.61
ตัวแปรที่ 6	การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.50	-0.19	-0.76
ตัวแปรที่ 7	การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน	4.26	0.48	-0.18	-0.59
ตัวแปรที่ 8	การพัฒนาวิสัยทัศน์	4.31	0.49	-0.27	-0.71
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม					
ตัวแปรที่ 1	การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง	4.15	0.46	-0.11	-0.24
ตัวแปรที่ 2	การวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่	4.15	0.46	-0.07	-0.21
ตัวแปรที่ 3	การสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.16	0.47	-0.07	-0.31
ตัวแปรที่ 4	การมีความยืดหยุ่น	4.15	0.46	-0.11	-0.23
ตัวแปรที่ 5	การมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ	4.15	0.46	-0.11	-0.23
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ					
ตัวแปรที่ 1	การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.31	0.49	-0.44	-0.25
ตัวแปรที่ 2	การจัดสรรทรัพยากร	4.20	0.44	-0.18	-0.25
ตัวแปรที่ 3	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.32	0.49	-0.45	-0.20
ตัวแปรที่ 4	การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร	4.31	0.49	-0.45	-0.24
ตัวแปรที่ 5	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.22	0.44	-0.15	-0.27
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
ตัวแปรที่ 1	การสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน	4.29	0.49	-0.13	-0.80
ตัวแปรที่ 2	การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.20	0.54	-0.01	-1.00
ตัวแปรที่ 3	การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	4.20	0.54	-0.01	-0.97

ตัวแปร	องค์ประกอบและตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	SK	KU
ตัวแปรที่ 4	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร	4.15	0.54	0.05	-0.95
ตัวแปรที่ 5	การสร้างความเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร	4.28	0.48	-0.11	-0.74
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร					
ตัวแปรที่ 1	การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้	4.20	0.51	-0.13	-0.94
ตัวแปรที่ 2	การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร	4.18	0.51	-0.03	-0.94
ตัวแปรที่ 3	การจัดการความรู้และข้อมูล	4.17	0.51	-0.06	-0.92
ตัวแปรที่ 4	การระบุนวัตกรรม	4.18	0.51	-0.08	-0.96
ตัวแปรที่ 5	การที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร	4.16	0.51	-0.01	-0.93
ตัวแปรที่ 6	การเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้	4.21	0.51	-0.13	-0.92
ตัวแปรที่ 7	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ	4.21	0.49	-0.18	-0.90

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 อยู่ระหว่าง 4.24 ถึง 4.32 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 4 การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ ตัวแปรที่ 3 การสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.27 ถึง -0.18 ค่อนข้างสมมาตร ส่วนค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.78 ถึง -0.54 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 อยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.16 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 3 มีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำที่สุด มี 3 ตัวแปรคือ ตัวแปรที่ 1 จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ตัวแปรที่ 2 สร้างสรรค์นวัตกรรม ตัวแปรที่ 4 มีโครงสร้างแบบการกระจาย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.46) พบว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.11 ถึง -0.07 ค่อนข้างสมมาตร และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.31 ถึง -0.21 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 อยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.32 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 3 พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.49) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 2 จัดสรรทรัพยากร ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.44) พบว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.45 ถึง -0.15 ค่อนข้างสมมาตร และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.27 ถึง -0.20 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตรโดยเบ้ไปทางซ้ายเล็กน้อยและมีการแจกแจงโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 อยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.29 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 1 สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.49) และพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ ตัวแปรที่ 4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.54) พบว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.13 ถึง 0.05 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.74 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงเบ้ซ้ายเล็กน้อยและมีการแจกแจงโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 อยู่ระหว่าง 4.16 ถึง 4.21 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ ตัวแปรที่ 6 เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ และตัวแปรที่ 7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.51) และพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ ตัวแปรที่ 5 ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.51) ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.18 ถึง -0.01 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.96 ถึง -0.90 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตรและมีการแจกแจงโค้งปกติ

4.3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัด

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือไม่ โดยก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบ KMO และ Bartlett's Test

KMO Measure of Sampling Adequacy		.836
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14411.686
	df	406
	Sig	.000

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .836 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดี เนื่องจากค่า KMO ที่เข้าใกล้ 1 ถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สำหรับผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 14411.686 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 406 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ($p < 0.001$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ทั้งสองค่านี้สนับสนุนความเหมาะสมของข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเพียงพอและเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนต่อไป การที่ค่า KMO สูงถึง .836 แสดงถึงความเพียงพอของขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิคนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือสูง

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน

	VSV1	VSV2	VSV3	VSV4	VSV5	VSV6	VSV7	VSV8
VSV1	—							
VSV2	0.808***	—						
VSV3	0.734***	0.664***	—					
VSV4	0.810***	0.833***	0.738***	—				
VSV5	0.697***	0.672***	0.654***	0.669***	—			
VSV6	0.790***	0.833***	0.754***	0.818***	0.831***	—		
VSV7	0.944***	0.862***	0.716***	0.790***	0.728***	0.821***	—	
VSV8	0.697***	0.739***	0.646***	0.784***	0.567***	0.684***	0.666***	—

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.567 ถึง 0.944 ซึ่งบ่งชี้ว่ามีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงแสดงถึงตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างแข็งแกร่งและมีแนวโน้มที่จะสามารถรวมกลุ่มกันได้อย่างเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการ กำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

	MSD1	MSD2	MSD3	MSD4
MSD1	—			
MSD2	0.612***	—		
MSD3	0.577***	0.574***	—	
MSD4	0.931***	0.614***	0.588***	—

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.574 ถึง 0.931 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงถึงสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีสำหรับการพิจารณา รวมเป็นองค์ประกอบเดียวกันในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5
DP1	—				
DP2	0.303***	—			
DP3	0.955***	0.286***	—		
DP4	0.929***	0.327***	0.922***	—	
DP5	0.315***	0.908***	0.290***	0.299***	—

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.286 ถึง 0.955 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในระดับที่หลากหลาย ตั้งแต่ต่ำไปจนถึงสูงมาก อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันจริง แม้ว่าความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์จะแตกต่างกันในแต่ละคู่ก็ตาม

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

	EC1	EC2	EC3	EC4	EC5
EC1	—				
EC2	0.294***	—			
EC3	0.306***	0.965***	—		
EC4	0.161**	0.653***	0.664***	—	
EC5	0.985***	0.308***	0.313***	0.163**	—

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.161 ถึง 0.985 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ หลากหลายอย่างมาก ตั้งแต่ต่ำมากไปจนถึงสูงมาก อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่เป็น บวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.01 หรือ 0.001) แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันใน ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ แม้จะมีบางคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ แต่การที่ค่าสหสัมพันธ์โดยรวมมี นัยสำคัญทางสถิติและมีหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงมาก บ่งชี้ว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน ซึ่ง สามารถพิจารณานำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แต่ควรพิจารณาความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน มากในแต่ละคู่เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาโมเดลต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร

	KIM1	KIM2	KIM3	KIM4	KIM5	KIM6	KIM7
KIM1	—						
KIM2	0.914***	—					
KIM3	0.940***	0.850***	—				
KIM4	0.473***	0.473***	0.453***	—			
KIM5	0.902***	0.825***	0.911***	0.448***	—		
KIM6	0.790***	0.702***	0.776***	0.569***	0.733***	—	
KIM7	0.516***	0.461***	0.509***	0.703***	0.453***	0.608***	—

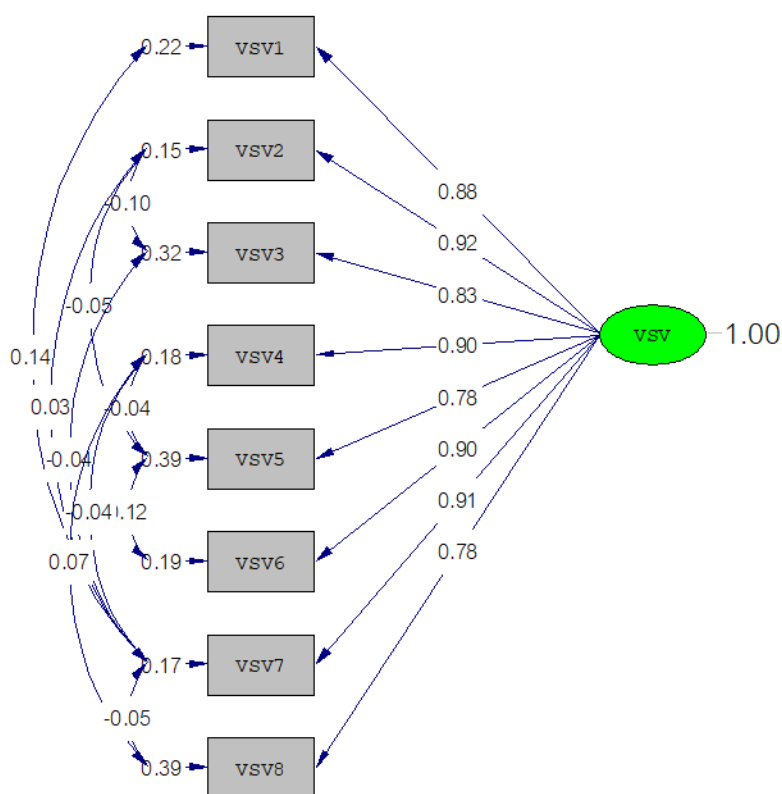
หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.448 ถึง 0.940 โดยค่าทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระดับหลากหลาย ตั้งแต่ปานกลางไปจนถึงสูงมาก และมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกคู่ บ่งชี้ว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสอดคล้องกันและอาจวัดแนวคิดเดียวกันได้อย่างดีเยี่ยม จึงสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.1 การตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการพัฒนาและการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV) 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (DKS) และ 5) ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 18 – 22

4.3.2.1 โมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (vision, strategic and values: VSV) มี 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีกลยุทธ์ชัดเจน (VSV1) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (VSV2) 3) การสร้างนวัตกรรม (VSV3) 4) การสร้างความคิดใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ (VSV4) 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (VSV5) 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (VSV6) 7) การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน (VSV7) 8) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (VSV8)



Chi-Square=13.65, df=10, P-value=0.18947, RMSEA=0.030

ภาพที่ 10 โมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV)

จากภาพที่ 9 โมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา แสดงถึงตัวชี้วัด (VSV1-VSV8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งและมีความสำคัญทางสถิติระหว่างกัน สูงมาก ซึ่งมีค่า P-value ที่มากกว่า 0.05 ($0.18947 > 0.05$) หมายความว่าโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลและไม่แตกต่างจากโครงสร้างข้อมูลที่แท้จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0.030 บ่งบอกถึงความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า

โมเดล 0.030 ถือเป็นค่าที่ดีมาก ($P\text{-value} > 0.05$ และ $RMSEA < 0.05$) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีในการรวมกลุ่มกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และโมเดลที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องเชิงโครงสร้าง และมีความน่าเชื่อถือสูงในการใช้เป็นตัวแปรแฝงในการศึกษาต่อไป

ตารางที่ 17 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต

1

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R^2	Error Variance
1	0.91	78.17	0.88	22.44	0.78	0.22
2	0.90	6.28	0.92	23.96	0.85	0.15
3	0.80	4.88	0.83	20.00	0.69	0.32
4	0.90	4.28	0.90	23.31	0.82	0.18
5	0.79	2.70	0.78	18.40	0.61	0.39
6	0.92	1.93	0.90	23.25	0.82	0.19
7	0.92	1.25	0.91	23.25	0.83	0.17
8	0.78	0.50	0.78	18.57	0.61	0.39
% S^2 = 74.86			ρ_v = 0.76			
KMO = 0.89			ρ_c = 0.96			
BTS = 3870.41						

โมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV) มี 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีกลยุทธ์ชัดเจน (VSV1) 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (VSV2) 3) การสร้างนวัตกรรม (VSV3) 4) การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ (VSV4) 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (VSV5) 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (VSV6) 7) การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน (VSV7) 8) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (VSV8) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษามี 8 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความ

เหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.89 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 3870.41 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 1 โดยค่าต่ำสุดคือ 0.50 ค่าสูงสุดคือ 78.17 ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดล การวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.78 – 0.92 โดยทั้ง 8 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ได้ร้อยละ 74.86

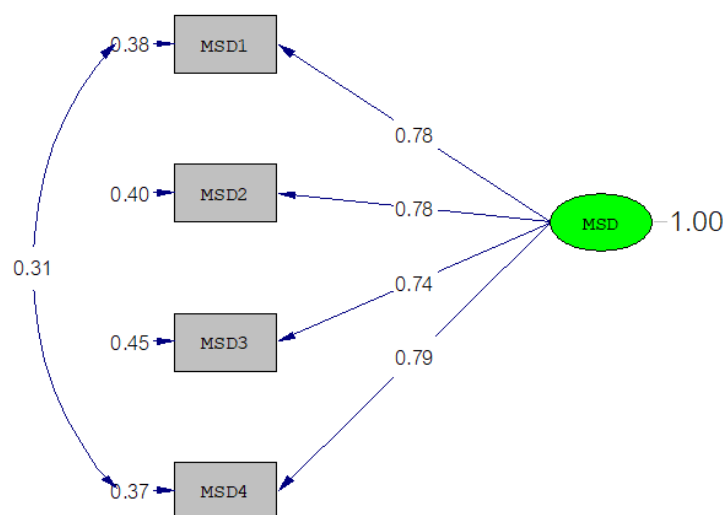
เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.78 – 0.92 และเมื่อพิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 18.40 - 23.96 ที่สูงขนาดนี้บ่งชี้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติสูงกว่า 0.01 และ 0.001 โดยมีความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.61 – 0.85 และมีค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance: δ) อยู่ระหว่าง 0.15- 0.39 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) เท่ากับ 0.76 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.96

เมื่อพิจารณา น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา พบว่าตัวแปรที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ($\lambda = 0.92$ และ $R^2 = 0.85$) แสดงให้เห็นว่าการมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบในด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษาได้มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบแฝงมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างในระดับที่สูงมาก ($\rho_c = 0.96$) ซึ่งบ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือภายในที่ยอดเยียม และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือนในระดับที่สูงมาก ($\rho_v = 0.76$) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 0.50 อย่างชัดเจน บ่งชี้ว่าตัวแปรบ่งชี้เหล่านี้วัดไปในทิศทางเดียวกันและสะท้อนถึงองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

4.3.2.2. โมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (Management Structural Determination: MSD) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดตั้ง

หน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ (MSD1) 2) การสร้างสรรค์นวัตกรรม (MSD2) 3) การมีความยืดหยุ่น (MSD3) 4) การมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ (MSD4)



Chi-Square=0.23, df=1, P-value=0.62823, RMSEA=0.000

ภาพที่ 11 โมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD)

จากภาพที่ 10 โมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) แสดงถึงตัวชี้วัด (MSD1-MSD4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งและมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกันสูงมาก ซึ่งโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีเยี่ยม ($P\text{-value} = 0.62823 > 0.05$ และ $RMSEA = 0.000$) หมายความว่าโครงสร้างโมเดลที่กำหนดนั้นสอดคล้องกับข้อมูล และค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดค่อนข้างต่ำ (Error Variance: 0.37 - 0.45) มีความน่าเชื่อถือสูงในการใช้เป็นตัวแปรแฝงในการศึกษาต่อไป

ตารางที่ 18 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R^2	Error Variance
1	0.96	74.04	0.78	16.37	0.62	0.38
2	0.64	13.68	0.78	16.34	0.60	0.40
3	0.61	10.56	0.74	15.48	0.55	0.45
4	0.97	1.73	0.79	16.62	0.63	0.37
% S^2 = 66.16			ρ_v = 0.60			
KMO = 0.74			ρ_c = 0.86			
BTS = 1211.51						

โมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) มี 4 ตัว ได้แก่ 1) การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ (MSD1) 2) การสร้างสรรค์นวัตกรรม (MSD2) 3) การมีความยืดหยุ่น (MSD3) 4) การมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ (MSD4) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสมมี 4 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.74 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 1211.51 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

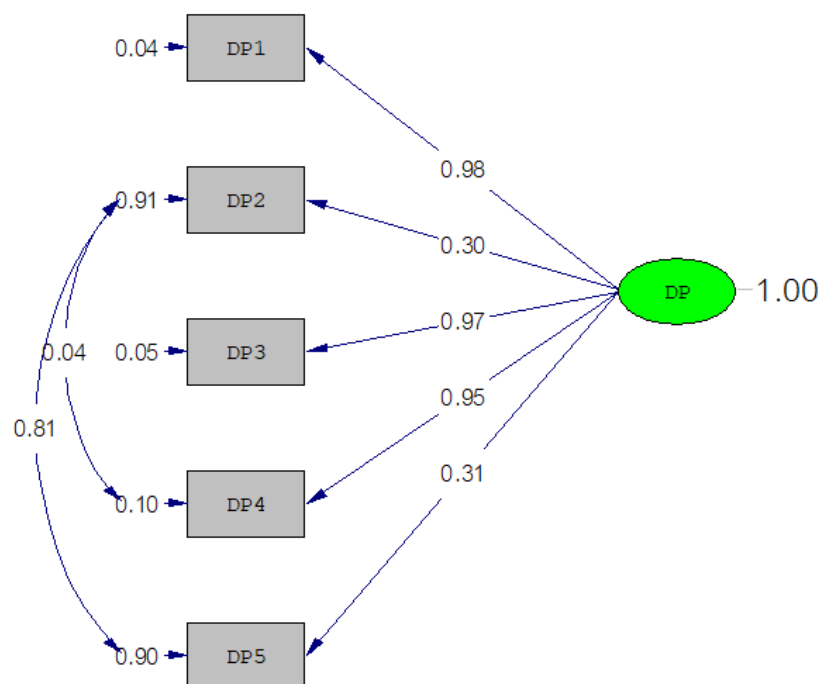
จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่าทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 1 ซึ่งมีค่าสูงสุดคือ 74.04 สำหรับปัจจัยแรกบ่งชี้ว่าปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มาก และค่าที่ลดลงอย่างรวดเร็ว (13.68, 10.56, 1.73) บ่งชี้ว่ามีปัจจัยหลักที่โดดเด่น เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.61 – 0.97 โดยทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับองค์ประกอบ และสามารถอธิบายความแปรปรวน (% S^2) ได้ร้อยละ 66.16

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.74 – 0.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นค่าที่สูงมาก ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นตัวแทนที่ดีขององค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 15.48 – 16.62 โดยมีค่าพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.63 และมีค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance: δ) อยู่ระหว่าง 0.37- 0.45 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) เท่ากับ 0.60 ถือว่าดี (เกณฑ์ทั่วไป > 0.50) บ่งชี้ถึงตัวชี้วัดวัดสิ่งเดียวกันจริง และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.86 ถือว่าสูงมาก (เกณฑ์ทั่วไป > 0.70) บ่งชี้ว่าองค์ประกอบนี้มีความน่าเชื่อถือภายในที่สูงมาก

เมื่อพิจารณา น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการวัดด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม พบว่าตัวแปรที่ 4 การมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ($\lambda = 0.79$ และ $R^2 = 0.63$) แสดงให้เห็นว่าการมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบในด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม สะท้อนให้เห็นว่าการมีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปรมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ที่อยู่ในระดับสูง (0.74 – 0.79) และมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่ง (พิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 15.48 - 16.62) ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ องค์ประกอบแฝงยังมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) ในระดับที่สูง (0.86) ซึ่งบ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือที่ยอดเยี่ยม และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) ในระดับที่ยอมรับได้ (0.60) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 0.50 บ่งชี้ว่าตัวแปรเหล่านี้วัดไปในทิศทางเดียวกัน และสะท้อนถึงองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสมได้อย่างดี

4.3.2.3. โมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (Developing personnel: DP) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม (DP1) 2) จัดสรรทรัพยากร (DP2) 3) พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP3) 4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร (DP4) 5) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ (DP5)



Chi-Square=3.24, df=3, P-value=0.35566, RMSEA=0.014

ภาพที่ 12 โมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP)

จากภาพที่ 11 โมเดลการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) แสดงถึงตัวชี้วัด (DP1-DP5) ซึ่งโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี (P-value = 0.35566 > 0.05 และ RMSEA = 0.014) แม้ว่าภาพรวมของโมเดลจะมีความพอดีกับข้อมูล แต่คุณภาพของตัวชี้วัด DP2 และ DP5 มีปัญหา เนื่องจากมีค่า Factor Loading ที่ต่ำมากและ Error Variance ที่สูง ซึ่งหมายความว่าตัวชี้วัดเหล่านี้อาจไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นตัววัดขององค์ประกอบนี้ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดตัวแปร DP2 และ DP5 ออกจากโมเดล หรือปรับปรุงคำถามที่ใช้ในการวัด เพื่อให้โมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือที่แท้จริง

ตารางที่ 19 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R^2	Error Variance
1	0.32	65.49	0.98	27.22	0.97	0.04
2	1.00	30.09	0.30	6.17	0.09	0.91
3	0.30	2.18	0.97	26.73	0.95	0.05
4	0.34	1.38	0.95	25.41	0.90	0.10
5	0.91	0.86	0.31	6.35	0.10	0.90
% S^2 = 42.66			ρ_v = 0.60			
KMO = 0.70			ρ_c = 0.86			
BTS = 2552.68						

โมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม (DP1) 2) จัดสรรทรัพยากร (DP2) 3) พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP3) 4) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร (DP4) 5) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ (DP5) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพมี 5 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.70 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 2552.68 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 1 และค่าที่มากที่สุดเท่ากับ 65.49 สำหรับปัจจัยแรกบ่งชี้ว่าปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มาก แต่ค่าที่ลดลงอย่างรวดเร็ว (30.09, 2.18, 1.38, 0.86) บ่งชี้ว่ามีปัจจัยหลักที่โดดเด่นเพียงปัจจัยเดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ

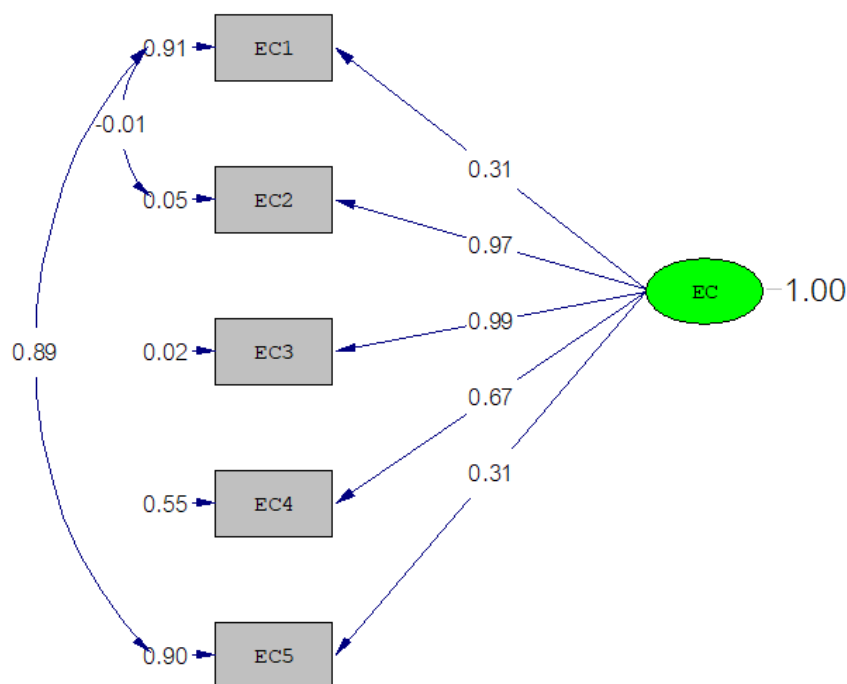
(loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.30 – 1.00 โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ได้ร้อยละ 42.66 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.30 – 0.98 ซึ่งมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 6.17 – 27.22 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.09 – 0.97 และมีค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance: δ) อยู่ระหว่าง 0.04- 0.91 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) เท่ากับ 0.60 ถือว่าดี (เกณฑ์ทั่วไป > 0.50) และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.86 ถือว่าสูงมาก (เกณฑ์ทั่วไป > 0.70) บ่งชี้ว่าองค์ประกอบนี้มีความน่าเชื่อถือภายในที่สูงมาก

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการวัดด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ พบว่าตัวแปรที่ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ($\lambda = 0.98$ และ $R^2 = 0.97$) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบในด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพได้มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบแฝงมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างในระดับที่ยอมรับได้ และค่าองค์ประกอบแฝงมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) ในระดับที่สูง (0.86) ซึ่งบ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือภายในที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) แม้จะมีค่า 0.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ที่ยอมรับได้ แต่ด้วยความที่ Factor Loadings ของตัวแปรบางตัว (DP2 และ DP5) ต่ำมาก อาจส่งผลให้องค์ประกอบนี้ยังไม่ได้วัดแนวคิดเดียวได้อย่างเป็นเอกภาพตามทฤษฎีควรมีการพิจารณาปรับปรุง การวัดตัวแปรเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวัดองค์ประกอบนี้ในอนาคต

4.3.2.4. โมเดลการวัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communication: EC) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน (EC1) 2) การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (EC2) 3) ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (EC3) 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร (EC4) 5) สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร (EC5)



Chi-Square=2.01, df=3, P-value=0.57130, RMSEA=0.000

ภาพที่ 13 โมเดลการวัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC)

จากภาพที่ 12 โมเดลการวัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) แสดงถึงตัวชี้วัด (EC 1- EC5) ซึ่งโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีเยี่ยม (P-value = 0.57130 > 0.05 และ RMSEA = 0.000) แม้ว่าโมเดลโดยรวมจะมีความพอดีกับข้อมูล แต่คุณภาพของตัวชี้วัด EC1 EC4 และ EC5 มีข้อสังเกตและเป็นปัญหา เนื่องจากมีค่า Factor Loading ที่ค่อนข้างต่ำถึงต่ำมากและ ค่า Error Variance ที่สูง การมีค่า Factor Loadings ที่แตกต่างกันมากเช่นนี้ภายในองค์ประกอบเดียวกัน อาจส่งผลให้องค์ประกอบนี้ไม่ได้เป็นเอกมิติ (Unidimensional) อย่างแท้จริง ควรพิจารณาปรับปรุง หรือตัดตัวแปรที่มีปัญหาออก หรือปรับปรุงคำถามที่ใช้ในการวัด เพื่อให้โมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือที่แท้จริง

ตารางที่ 20 คุณภาพของโมเดลการวัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R^2	Error Variance
1	0.70	59.13	0.31	6.27	0.10	0.91
2	0.87	31.42	0.97	26.43	0.95	0.05
3	0.88	8.46	0.99	27.26	0.98	0.02
4	0.57	0.70	0.67	15.13	0.45	0.55
5	0.71	0.29	0.31	6.41	0.10	0.90
% S^2 = 57.12			$\rho_v = 0.513$			
KMO = 0.62			$\rho_c = 0.81$			
BTS = 2733.72						

โมเดลการวัดด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน (EC1) 2) การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (EC2) 3) ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (EC3) 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร (EC4) 5) สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร (EC5) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมี 5 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.62 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 2733.72 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 1 ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.57 – 0.88 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแข็งแกร่งถึงแข็งแกร่งมากกับองค์ประกอบ โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (% S^2) ได้ร้อยละ

57.12 อยู่ในระดับดี บ่งชี้ว่าองค์ประกอบนี้มีความสามารถในการครอบคลุมและอธิบายตัวชี้วัดได้ค่อนข้างสูง

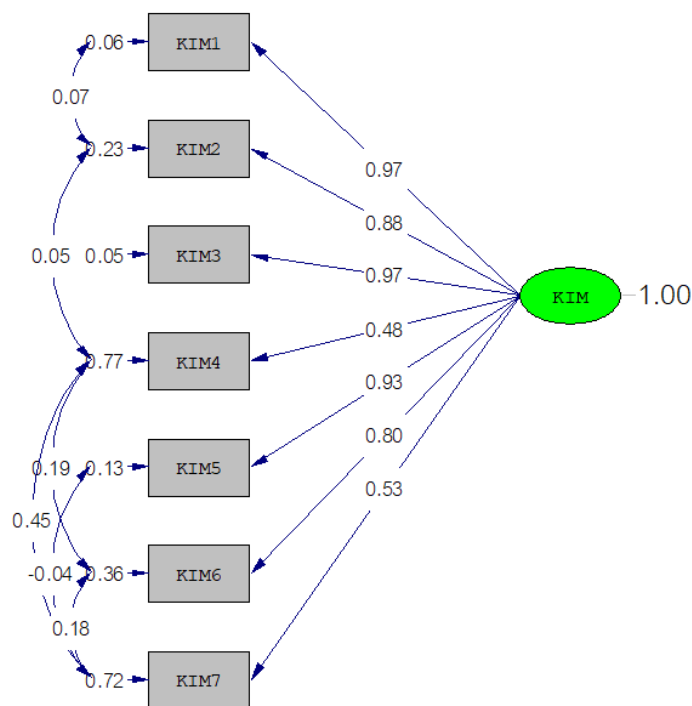
เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.31 – 0.99 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 6.27 – 27.26) โดยมีความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.10 – 0.98 และมีค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance: δ) อยู่ระหว่าง 0.02- 0.91 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) เท่ากับ 0.51 ถือว่ายอมรับได้ (เกณฑ์ทั่วไปคือมากกว่า 0.50) และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.81 ถือว่าสูง (เกณฑ์ทั่วไปคือมากกว่า 0.70) บ่งชี้ว่าองค์ประกอบนี้มีความน่าเชื่อถือภายในที่สูง

เมื่อพิจารณา น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พบว่าตัวแปรที่ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ($\lambda = 0.99$ และ $R^2 = 0.98$) แสดงให้เห็นว่าการใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบในด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพได้มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ามิติการใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความสำคัญในการทำงานด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบแฝงมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างในระดับที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม ค่า Factor Loadings ของ EC1 ($\lambda = 0.31$) และ EC5 ($\lambda = 0.31$) อยู่ในระดับต่ำมาก เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ (EC2: $\lambda = 0.97$; EC3: $\lambda = 0.99$; EC4: $\lambda = 0.67$) และค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (R^2) ของ EC1 (0.095) และ EC5 (0.099) ก็อยู่ในระดับที่ต่ำมากเช่นกัน บ่งชี้ว่าตัวแปร EC1 และ EC5 อาจไม่ได้วัดองค์ประกอบนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือนอยู่ในระดับที่ต่ำ (ต่ำกว่า 0.50) ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้อาจไม่ได้วัดไปในทิศทางเดียวกันหรือสะท้อนถึงองค์ประกอบด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการพิจารณาปรับปรุง การวัดตัวแปรเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวัดองค์ประกอบนี้ในอนาคต

4.3.2.5. โมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and information management: KIM) มี 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (KIM1) 2) แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (KIM2) 3) การจัดการความรู้และข้อมูล (KIM3) 4) การระบุนความรู้ (KIM4) 5) ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร (KIM5) 6) เกิดการเรียนรู้

แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (KIM6) 7) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ (KIM7)



Chi-Square=11.08, df=8, P-value=0.19725, RMSEA=0.031

ภาพที่ 14 โมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM)

จากภาพที่ 13 โมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) แสดงถึงตัวชี้วัด (KIM1- KIM5) ซึ่งโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีเยี่ยม ($P\text{-value} = 0.19725 > 0.05$ และ $RMSEA = 0.031$) ถือเป็นค่าที่ดีเยี่ยม โดยทั่วไปค่าที่ยอมรับได้ แม้ว่าภาพรวมของโมเดลจะมีความพอดีกับข้อมูล แต่คุณภาพของตัวชี้วัด KIM4 และ KIM7 มีข้อสังเกตและควรได้รับการพิจารณา ตัวชี้วัดเหล่านี้อาจไม่เหมาะสมที่จะใช้เป็นตัววัดขององค์ประกอบนี้ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดตัวแปร หรือปรับปรุงคำถามที่ใช้ในการวัด เพื่อให้โมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือที่แท้จริงและวัดองค์ประกอบได้อย่างสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวมากขึ้น

ตารางที่ 21 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R^2	Error Variance
1	0.99	72.47	0.97	26.43	0.94	0.10
2	0.91	14.74	0.88	22.19	0.77	0.23
3	0.95	4.54	0.97	16.70	0.95	0.05
4	0.52	3.83	0.48	9.99	0.23	0.77
5	0.92	2.61	0.93	24.76	0.87	0.13
6	0.81	1.19	0.80	19.37	0.65	0.36
7	0.56	0.62	0.53	11.25	0.28	0.72
% S^2 = 68.560 KMO = 0.874 BTS = 3216.117			ρ_v = 0.67 ρ_c = 0.93			

โมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (KIM1) 2) แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (KIM2) 3) การจัดการความรู้ และข้อมูล (KIM3) 4) การระบุความรู้ (KIM4) 5) ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร (KIM5) 6) เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (KIM6) 7) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ (KIM7) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร มี 7 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.87 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 3216.117 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 1 ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ

(loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.52 – 0.99 โดยทั้ง 7 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ได้ร้อยละ 68.56 ซึ่งถือเป็นค่าที่ สูงมาก แสดงว่าองค์ประกอบนี้มีความสามารถในการครอบคลุมและอธิบายตัวชี้วัดได้ดีเยี่ยม

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.48 – 0.97 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 9.99 – 26.43 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (R²) อยู่ระหว่าง 0.04 – 0.85 และมีค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance: δ) อยู่ระหว่าง 0.23 – 0.95 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) เท่ากับ 0.67 ถือว่าดี (เกณฑ์ทั่วไปคือมากกว่า 0.50) และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.93 ถือว่าสูงมาก (เกณฑ์ทั่วไปคือมากกว่า 0.70) บ่งชี้ว่าองค์ประกอบนี้มีความน่าเชื่อถือภายในที่สูงมาก

เมื่อพิจารณา น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการวัดด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร พบว่าตัวแปรที่ 3 การจัดการความรู้และข้อมูล ($\lambda = 0.97$ และ R² = 0.95) และตัวแปรที่ 1 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ($\lambda = 0.97$ และ R² = 0.94) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันและมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้และข้อมูล และการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบในด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสารได้มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการความรู้และข้อมูล และการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้มีความสำคัญในการทำงานด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร

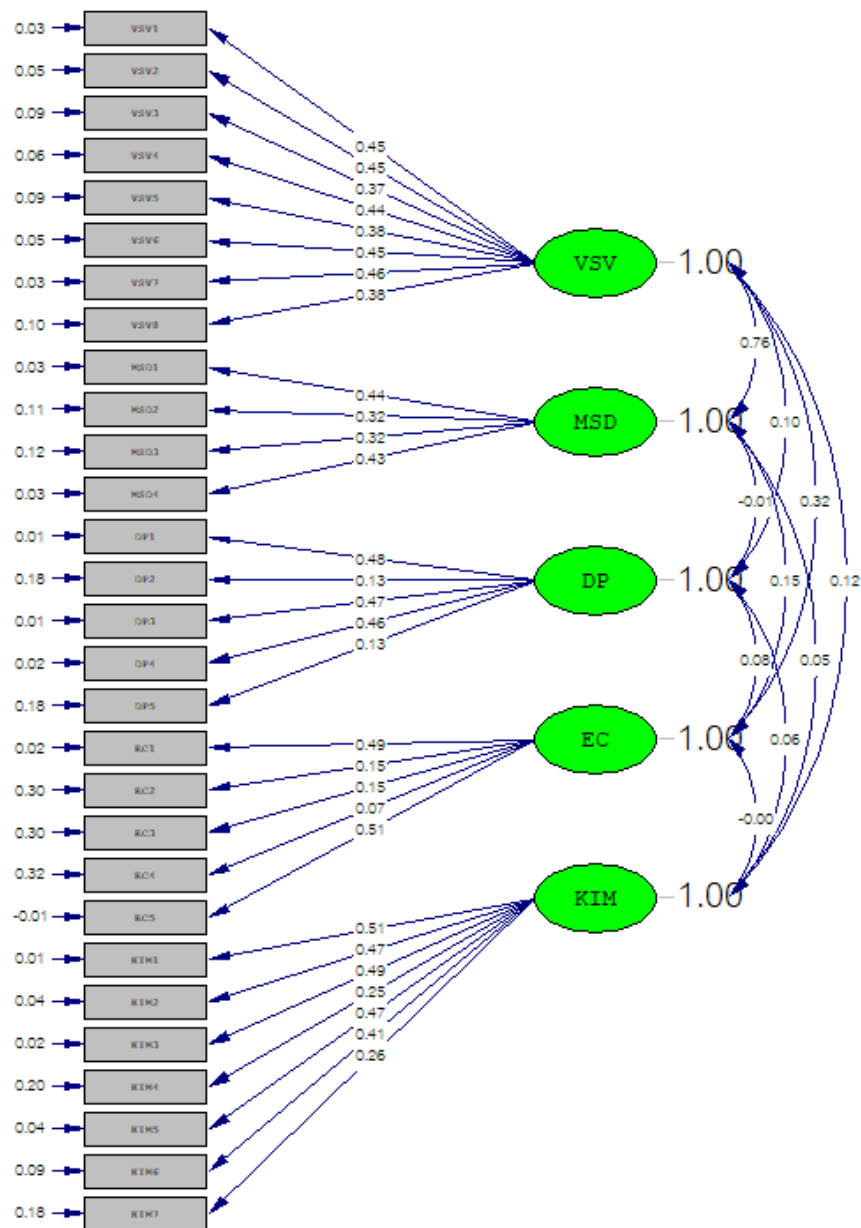
จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 7 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พิจารณาจากค่า t-value อยู่ระหว่าง 9.99 - 26.43 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์นัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่ง) อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาว่าตัวแปรที่ 4 (KIM4) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) เพียง 0.48 และตัวแปรที่ 7 (KIM7) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) เพียง 0.53 ซึ่งจัดว่าค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ในองค์ประกอบเดียวกัน (ซึ่งส่วนใหญ่สูงกว่า 0.80) และองค์ประกอบแฝงมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง ($\rho_c=0.93$) ในระดับที่สูงมาก ซึ่งบ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือภายในที่ยอดเยี่ยม และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน ($\rho_v=0.67$) ในระดับที่ดี ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 0.50 อย่างชัดเจน ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่สามารถวัดองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้และข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้โมเดลมีความสมบูรณ์และเป็นเอกมิตินมากยิ่งขึ้น ควรพิจารณาปรับปรุงการวัดตัวแปรที่ 4 (KIM4) และตัวแปรที่ 7 (KIM7) หรือพิจารณาการคงอยู่ของตัวแปรเหล่านี้ในโมเดลในอนาคต

4.4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

การสร้างและพัฒนาโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน พบว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของ สถานศึกษา (VSV) 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) และ 5) ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้





Chi-Square=3765.62, df=367, P-value=0.00000, RMSEA=0.152

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ส่วนที่ 1 Fit Index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA, GFI, AGFI และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 22 การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของส่วนที่ 1

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนีใน โมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ X^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
Chi-Square/df	$0 < X^2/df \leq 2$	$0 < X^2/df \leq 3$	10.26	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 1.00$	0.09	ระดับพอใช้
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.15	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.74	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.77	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.70	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.64	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 23 การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่าโมเดลการวัดยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ องค์การแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แสดง ให้เห็นว่าก่อนการปรับโมเดล ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่ยังไม่ผ่านเกณฑ์หรืออยู่ในระดับพอใช้ เท่านั้น โดยมีค่า p-value = 0.00 ค่า Chi-Square/df = 10.26 ค่า RMSEA = 0.15 ค่า NFI = 0.75 ค่า NNFI = 0.74 ค่า CFI = 0.77 ค่า GFI = 0.70 และค่า AGFI = 0.64 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมี เพียงค่า SRMR = 0.09 อยู่ในระดับพอใช้ได้เพียงค่าเดียว อย่างไรก็ตามค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่อยู่ ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัด พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปร มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV) 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) และ 5) ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) ในระดับที่ยอมรับได้

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัดเป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดล โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct

Reliability : ρ_v) และความแปรปรวนเฉลี่ย (Average Variance extracted : ρ_c) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 23 คุณภาพภายในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 1			
องค์ประกอบที่ 1			
ข้อ 1 การมีกลยุทธ์ชัดเจน	0.94	0.87	0.13
ข้อ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์	0.90	0.81	0.19
ข้อ 3 การสร้างนวัตกรรม	0.79	0.62	0.38
ข้อ 4 การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์	0.88	0.78	0.22
ข้อ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์	0.78	0.61	0.39
ข้อ 6 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	0.89	0.80	0.20
ข้อ 8 การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน	0.94	0.89	0.11
ข้อ 9 การพัฒนาวิสัยทัศน์	0.77	0.59	0.41
องค์ประกอบที่ 2			
ข้อ 1 การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่	0.94	0.88	0.12
ข้อ 2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.70	0.48	0.52
ข้อ 3 การมีความยืดหยุ่น	0.67	0.44	0.56
ข้อ 4 การมีโครงสร้างแบบการกระจาย	0.93	0.87	0.13
องค์ประกอบที่ 3			
ข้อ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.98	0.97	0.03
ข้อ 2 การจัดสรรทรัพยากร	0.29	0.09	0.91
ข้อ 3 การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ	0.97	0.95	0.05
ข้อ 4 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.95	0.90	0.10
ข้อ 5 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	0.29	0.09	0.91
องค์ประกอบที่ 4			
ข้อ 1 การสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน	0.97	0.94	0.06

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ข้อ 2 การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	0.26	0.07	0.93
ข้อ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	0.26	0.07	0.93
ข้อ 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร	0.13	0.02	0.98
ข้อ 5 การสร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร	1.01	1.03	-0.03
องค์ประกอบที่ 5			
ข้อ 1 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้	0.98	0.97	0.03
ข้อ 2 การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร	0.92	0.84	0.16
ข้อ 3 การจัดการความรู้และข้อมูล	0.96	0.92	0.08
ข้อ 4 การระบุความรู้	0.49	0.24	0.76
ข้อ 5 การที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร	0.93	0.86	0.14
ข้อ 6 การเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้	0.80	0.64	0.36
ข้อ 7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ	0.52	0.27	0.73

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็น การพิจารณาทั้ง Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าในส่วนของ Fit Index โมเดลยังไม่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ

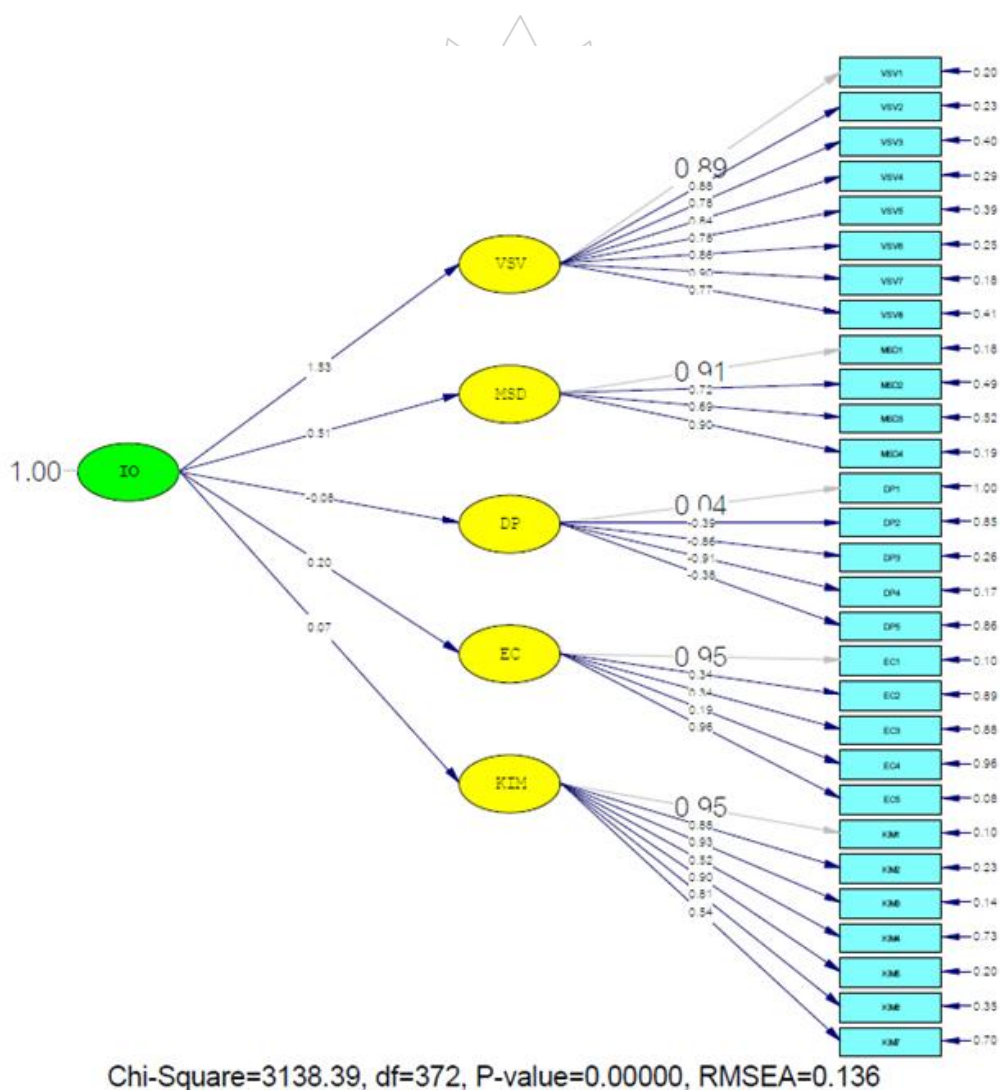
4.5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น การสร้างและพัฒนา โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ องค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน พบว่า องค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา (VSV) 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของ โรงเรียนที่เหมาะสม (MSD) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ (DP) 4) ด้านการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) และ 5) ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (KIM) ผู้วิจัยได้สร้าง ข้อคำถามตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนก

มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์กร
แห่งนวัตกรรมของโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะแบ่งพิจารณา
เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

1) โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ



ภาพที่ 16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ

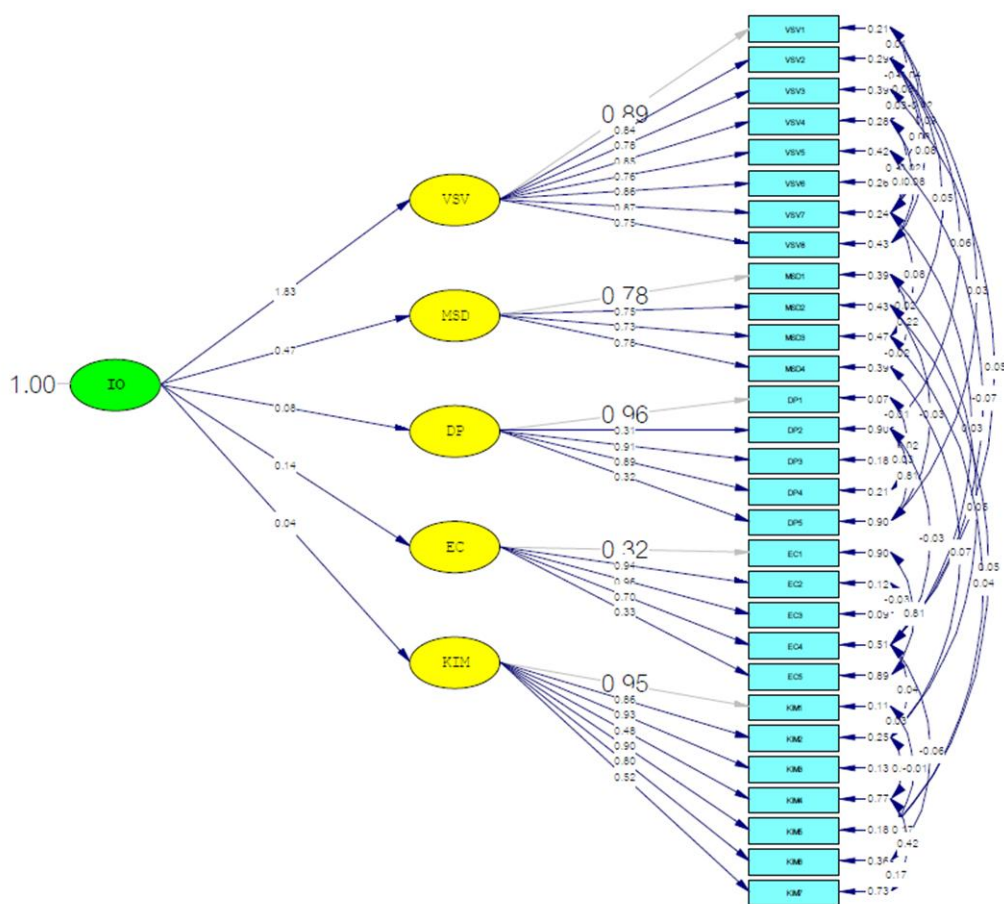
ตารางที่ 24 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสอง ก่อนปรับ (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003)

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนีใน โมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ X^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
Chi-Square/df	$0 < X^2/df \leq 2$	$0 < X^2/df \leq 3$	8.44	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 1.00$	0.11	ระดับพอใช้
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.14	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.71	ไม่ผ่านเกณฑ์
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.71	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.73	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.70	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.65	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 25 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003) พบว่าโมเดลการวัดยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ เนื่องจากดัชนีส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

โดยเฉพาะค่า Chi-Square ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ต้องการให้ $p > 1.00$ และ ≤ 0.05 และมีค่า Chi-Square/df = 8.44 ค่า RMSEA = 0.14 ค่า NFI = 0.71 ค่า NNFI = 0.71 ค่า CFI = 0.73 ค่า GFI = 0.70 และค่า AGFI = 0.65 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีเพียงค่า SRMR = 0.11 อยู่ในระดับพอใช้ได้เพียงค่าเดียวเท่านั้น ซึ่งดัชนีหลักส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์หรืออยู่ในระดับพอใช้ แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดนี้ยังต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2) โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ



Chi-Square=372.08, df=329, P-value=0.05081, RMSEA=0.018

ภาพที่ 17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ

ส่วนที่ 1 Fit Index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA, GFI, AGFI และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 25 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสอง หลังปรับ ((Schermmelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003)

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนีใน โมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ X^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.05	ระดับพอใช้
Chi-Square/df	$0 < X^2/df \leq 2$	$0 < X^2/df \leq 3.00$	1.13	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 1.00$	0.07	ระดับพอใช้
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.02	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.97	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	1.00	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	1.00	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.94	ระดับพอใช้
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.92	ระดับดี

จากตารางที่ 26 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากตารางค่า p-value ของสถิติทดสอบไคสแควร์อยู่ที่ 0.05 อยู่ในระดับพอใช้ ($0.01 < p \leq 0.05$) และเมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนอื่น ๆ ประกอบกัน พบว่าส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ในระดับดี สามารถพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดโดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยมีค่า Chi-Square/df = 1.13 ค่าSRMR = 0.07 ค่าRMSEA = 0.02 ค่าGFI = 0.94 และค่าAGFI = 0.92 และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยมีค่า NFI = 0.97 ค่า NNFI = 1.00 และ ค่าCFI = 1.00

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ก่อนการปรับโมเดล จะเห็นได้ว่าค่าดัชนีความกลมกลืนทุกตัวมีการปรับปรุงที่ดีขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่า RMSEA ที่ลดลงจาก 0.09 เป็น 0.07 ค่า GFI ที่เพิ่มขึ้นจาก 0.70 เป็น 0.94 และค่า Chi-Square/df ที่ลดลงจาก 1.26 เป็น 1.13 นอกจากนี้ ค่า AGFI ได้ปรับปรุงจากไม่ผ่านเกณฑ์ (0.64) เป็นระดับดี (0.92) และค่า NNFI และ CFI ได้ปรับปรุงจากไม่ผ่านเกณฑ์เป็นระดับดี

โดยสรุปโมเดลหลังการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดีมาก มีค่าดัชนีความกลมกลืนระดับดีถึง 6 ตัว และระดับพอใช้ 3 ตัว ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการปรับปรุงโมเดลให้มีความกลมกลืนที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการอธิบายโครงสร้างองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนต่อไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_p) และความแปรปรวนเฉลี่ย (Average Variance extracted : ρ_c) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 26 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองหลังปรับ (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 1			
องค์ประกอบที่ 1			
ข้อ 1 การมีกลยุทธ์ชัดเจน	0.89	0.79	0.21
ข้อ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์	0.84	0.71	0.29
ข้อ 3 การสร้างนวัตกรรม	0.78	0.61	0.39
ข้อ 4 การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์	0.85	0.72	0.28
ข้อ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์	0.76	0.58	0.42
ข้อ 6 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	0.86	0.74	0.26
ข้อ 8 การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน	0.87	0.76	0.24
ข้อ 9 การพัฒนาวิสัยทัศน์	0.75	0.57	0.43
องค์ประกอบที่ 2			
ข้อ 1 การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่	0.78	0.61	0.39
ข้อ 2 การสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.75	0.57	0.43
ข้อ 3 การมีความยืดหยุ่น	0.73	0.53	0.47
ข้อ 4 การมีโครงสร้างแบบการกระจาย	0.78	0.61	0.39
องค์ประกอบที่ 3			
ข้อ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.96	0.93	0.07

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ข้อ 2 การจัดสรรทรัพยากร	0.31	0.10	0.90
ข้อ 3 การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ	0.91	0.82	0.18
ข้อ 4 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.89	0.79	0.21
ข้อ 5 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	0.32	0.10	0.90
องค์ประกอบที่ 4			
ข้อ 1 การสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน	0.32	0.10	0.90
ข้อ 2 การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	0.94	0.88	0.12
ข้อ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	0.96	0.91	0.09
ข้อ 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร	0.70	0.49	0.51
ข้อ 5 การสร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร	0.33	0.11	0.89
องค์ประกอบที่ 5			
ข้อ 1 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้	0.95	0.89	0.11
ข้อ 2 การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร	0.86	0.75	0.25
ข้อ 3 การจัดการความรู้และข้อมูล	0.93	0.87	0.13
ข้อ 4 การระบุนความรู้	0.48	0.23	0.77
ข้อ 5 การที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร	0.90	0.82	0.18
ข้อ 6 การเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้	0.80	0.64	0.36
ข้อ 7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ	0.52	0.27	0.73

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้ง Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าโมเดลมีความเหมาะสมและมีคุณภาพที่ยอมรับได้ โดยแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามและองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับโครงสร้างของแนวคิดและทฤษฎี

จากตารางที่ 27 ซึ่งแสดงการประเมินคุณภาพของข้อคำถามและตัวแปรในโมเดลการวัดตามแนวคิดของ Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller (2003) พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (0.31 - 0.96) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งหมด ค่าสูงสุดปรากฏในองค์ประกอบที่ 3 ข้อที่ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ประกอบที่ 4 ข้อที่ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ($\lambda = 0.96$) ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (R^2) มีค่าระหว่าง 0.10 - 0.93 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถ

อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงได้ค่อนข้างดีในบางข้อ โดยเฉพาะในองค์ประกอบที่ 3 ข้อที่ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีค่า R^2 สูงถึง 0.93 และมีค่าความคลาดเคลื่อน (δ) ต่ำเพียง 0.07

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านในโมเดลแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องภายในที่แตกต่างกัน โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 1 การมีกลยุทธ์ชัดเจน ($\lambda = 0.89$) และอธิบายความแปรปรวนได้ 0.79 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 1 การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ และข้อที่ 4 การมีโครงสร้างแบบการกระจาย ($\lambda = 0.78$) และอธิบายความแปรปรวนได้ 0.61 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\lambda = 0.96$) และอธิบายความแปรปรวนได้ 0.93 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ($\lambda = 0.96$) และอธิบายความแปรปรวนได้ 0.91 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 1 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ($\lambda = 0.95$) และอธิบายความแปรปรวนได้ 0.89

ค่าความคลาดเคลื่อนของข้อคำถามโดยมีค่าตั้งแต่ 0.07 – 0.90 โดยองค์ประกอบที่ 3 ข้อที่ 5 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และองค์ประกอบที่ 4 ข้อที่ 1 สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน มีค่าความคลาดเคลื่อนสูงที่สุด ($\delta = 0.90$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าข้อนี้อาจมีความคลาดเคลื่อนในการวัดค่อนข้างสูง แม้ว่าบางข้อจะมีค่า R^2 ไม่สูงมากและมีค่าความคลาดเคลื่อนค่อนข้างสูง แต่โดยภาพรวมแล้ว โมเดลองค์ประกอบองค์ระแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 นี้ยังคงมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ยอมรับได้และเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป เนื่องจากค่า Fit Index แสดงถึงความสอดคล้องที่ดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลองค์ระแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้ง Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ สรุปได้ว่า โมเดลองค์ระแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะประชากรที่ศึกษา จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวัดองค์ระแห่งนวัตกรรมได้ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง เพื่อให้สอดคล้องโมเดลอิสระ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม (Boomsma, 1983 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนัก ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1976) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อดูความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือสอดคล้องว่าโมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผล

5.1.1 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5.1.1.1. ผลการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 29 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ 4 ตัวแปร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร

5.1.1.2. ความเหมาะสมขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการทำสอบความเป็นเอกมิติ (Unidimensional test) ของตัวแปรทั้งหมดว่ากำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่ามากกว่า 0.5 (องค์ประกอบที่ 1 = 0.89 องค์ประกอบที่ 2 = 0.74 องค์ประกอบที่ 3 = 0.70 องค์ประกอบที่ 4 = 0.62 และองค์ประกอบที่ 5 = 0.87) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปร มีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลทดสอบ Bartlett's test of sphericity (BTS) ของทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าไอเกน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 1 และค่าไอเกนมากที่สุดคือ (องค์ประกอบที่ 1 = 78.17 องค์ประกอบที่ 2 = 74.04 องค์ประกอบที่ 3 = 65.49 องค์ประกอบที่ 4 = 59.13 องค์ประกอบที่ 5 = 72.47) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) ในการวิเคราะห์ EFA ของทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ในทุกตัวแปร โดยความแปรปรวนที่อธิบายได้ (%S²) มีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 42.66 – 74.86

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 1 การมีกลยุทธ์ชัดเจน ($\lambda = 0.89$, $R^2 = 0.79$) องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในข้อที่ 1 การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ และข้อที่ 4 การมีโครงสร้างแบบการ

กระจาย ($\lambda = 0.78$, $R^2 = 0.61$) องค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 ข้อที่ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\lambda = 0.96$, $R^2 = 0.93$) องค์ประกอบที่ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดในข้อที่ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ($\lambda = 0.96$, $R^2 = 0.91$) และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดในข้อที่ 1 การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ($\lambda = 0.95$, $R^2 = 0.89$)

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (ρ_v) ของทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.51 - 0.76 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (ρ_c) อยู่ระหว่าง 0.81 - 0.96 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 มีความเหมาะสมในการวัดองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยมีความเป็นเอกมิติและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างในระดับที่ยอมรับได้

5.1.2 ความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5.1.2.1. ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Bartlett test of sphericity มีค่าเท่ากับ 1211.51 2552.68 2733.72 3216.12 และ 3870.41 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็น น้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน หรือ ค่า KMO (Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัด 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.89 โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้มีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.1.2.2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ของโมเดลองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ เมื่อพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนต่าง ๆ ประกอบกัน ซึ่งมีค่า $p\text{-value} = 0.05$ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในระดับพอใช้ และค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.13 ซึ่งต่ำกว่า 3 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนีอื่น ๆ พบว่าค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.94 อยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้

ค่าดัชนีCFI เท่ากับ 1.00 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI มีค่าเท่ากับ 0.92 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้

5.2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ที่กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างหรือทำสิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยังยุทธ ทยศยิ่งยง (2556) ที่ได้ให้ความหมายคำว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง แนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัยหลาย ๆ ท่าน เช่น Higgins (1995, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) กล่าวถึง ความเป็น องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์(Stratgy) 2) ด้านโครงสร้าง(Structure) 3) ระบบ(Systems) 4) รูปแบบการบริหารจัดการ(Style) 5) ครูและบุคลากร(Staff) 6) ค่านิยมร่วม(Shared Values) และ 7) ทักษะ(Skill)

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีจุดมุ่งหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน แน่นนอน และมีการถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญต่อความสำเร็จ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เป็นการใช้นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือฝ่ายงาน ซึ่งองค์กรนวัตกรรมจะต้องมีองค์ประกอบด้านกลยุทธ์ที่สำคัญ (Higgins, 1995 อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวน ภารังกุล (2556) ที่กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะบุคคลให้มีความศรัทธา

หรือความผูกพันต่อทีมต่อโรงเรียนและต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าโรงเรียนมุ่งสร้างผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสมไว้ว่า การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งมีลักษณะ โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Higgins, 1995 อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญชนก แสงท้านัง (2563) และจกภัทสรณ์ ไตรรัตน์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า คือระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาในการบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีการจัดฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนาวัตกรรม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาสที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ ซึ่งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยใช้การมีส่วนร่วมของหลายบุคคลในการตัดสินใจ สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การไว้วางใจกัน และการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทีมงานคุณภาพ (ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์เพชร ผาตะเนตร (2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นในทีม รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีบูรณาการและสร้างผลลัพธ์ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การสื่อสารช่วยก่อให้เกิดสายใยการติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน และช่วยยกระดับของการไว้วางใจ การยอมรับระหว่างสมาชิกในกลุ่มของโรงเรียน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันทั่วทุกส่วนของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่กล่าวว่า รูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพียงพอและเหมาะสมคือการมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรมและมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งคุณลักษณะการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร คือ การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การระบุนวัตกรรม การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและการดึงความรู้จากครูและบุคลากรเพื่อช่วยส่งเสริมความสำเร็จของ

องค์การนวัตกรรม (Higgins, 1995 อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชนก แสงทำนง (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารคือการรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารที่อยู่ทั้งในตัวบุคคล เอกสาร หรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องและส่งเสริมในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ และข้อมูลข่าวสารและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมได้

5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังการปรับโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี โดยมีดัชนีความกลมกลืนระดับดี 6 ตัว ได้แก่ ค่า Chi-Square/df (1.13) ค่าRMSEA (0.02) ค่าNNFI (1.00) ค่าNFI (0.97) ค่าCFI (1.00) และค่าAGFI (0.92) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสำคัญต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังการปรับโมเดล พบว่าตัวแปรในองค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ตัวแปรที่ 1 การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตัวแปรที่ 3 การใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ($\lambda = 0.96$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความสำคัญในองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในองค์กรควรมีการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ และการใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการสื่อสารตลอดทั่วทั้งองค์กร เพื่อความหลากหลายในการสื่อสาร สามารถเข้าใจง่าย ลดความผิดพลาดในการสื่อสารและการมีประสิทธิภาพในการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้อย่างเหมาะสม

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และโรงเรียนในสังกัด ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และสร้างกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

5.3.1.2. โรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินตนเอง และกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งอาจทำได้โดยการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนาระบบการบริหารจัดการ หรือส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างนวัตกรรม

5.3.1.3. ควรมีการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมและความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการประชุม สัมมนา หรือการเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

5.3.1.4. เสนอแนะให้มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1. ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ หรือในระดับการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากขึ้น

5.3.2.2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรอบด้านมากขึ้น

5.3.2.3. ควรมีการใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายในการศึกษา เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม) หรือการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.2.4. ควรมีการพัฒนาดัชนีชี้วัด (Indicators) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สำหรับใช้ในการประเมินระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ทองคำสิง. (2555). *การจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- กิริติ บุญเจือ. (2544). *ปรัชญาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศล ทองวัง. (2553). *การบริหารงานนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เจริญดี บุ๊ค.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- กัลยา วาณิชบัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- ขวัญชนก แสงท้านั่ง. (2563). *การสร้างนวัตกรรมในองค์กร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คมกฤษ พรหมหาณิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน: แนวทางการประยุกต์ใช้ในงานวิจัยทางการศึกษา*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จรรยา สุภาพ. (2531). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จาตุรนต์ ชุติธพงษ์. (2553). *การพัฒนานโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพรรณจันทร์วิเชียร. (2559). *เอกสารประกอบการสอนวิชานวัตกรรมการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันรัชต์ภาคย์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2563). *การจัดการความรู้เชิงกลยุทธ์*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์. (2563). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียน ในสหวิทยาเขตวิภาวดี*. วารสารการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ชวนภารังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี(รายงานการวิจัย).ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชุดกาญจน์ กลิ่นปัก. (2566). การตรวจสอบความตรงของแบบวัดโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). นวัตกรรมการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การเมืองการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชา ทวีแสงสกุลไทย. (2561). นวัตกรรมการจัดการ. (อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565).
- ณัฐยา สีนตระการผล. (2553). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญวรัตน์ สิงห์จุ. (2564). การบริหารจัดการเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2545). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปณิดา โพธิ์โพ้น. (2555). แนวคิดและการประเมินนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต.

- ปิยะ ตันติเวทยานนท์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ซุปเปอร์ริช อินเตอร์เนชั่นเนล เอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ปทุมธานี.
- ปริญ พิมพ์ก๊กลด. (2557). ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสถาบันการเงินผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์, ฉันทนา จันทร์บรรจง, ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์, และ อนุชา กอนพวง. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ปวาสินี สุขเจริญ. (2552). ความเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงพยาบาลเอกชนในอำเภอ เกาสุมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พงษ์เพชร ผาตะเนตร. (2565). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล ชุมชนในจังหวัดหนองคาย. วารสารวิชาการแพทย์เขตสุขภาพที่ 8, 5(2), 42–53.
- พยัต วุฒิรงค์. (2563). การจัดการนวัตกรรม ทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย กำหมอม. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พรเทพ รัตนชัยกานนท์. (2551). การจัดการความรู้: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทวิชาการ จำกัด.
- พรพิไล เลิศวิชา. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิไล เลิศวิชา. (2545). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- พืธดาว สุจิตพันธ์ & เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบ
ราชการ 4.0. วารสารการบริหารและพัฒนานโยบาย, 11(2), 95–113. สืบค้นจาก
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/254839/172769>
- พิชญ ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). การประมวลและแปลผลข้อมูลจากโปรแกรม spss/pc สำหรับการ
วิจัยทางการแพทย์. ชานเมืองการพิมพ์: สงขลา.
- ภาณุ ลิ้มมานนท์. (2546). กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ควอลิตี้ ครี
เอชั่น.
- มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปรินานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาน
มิตร.
- ยงยุทธ ทศย์ยง. (2556). ปัจจัยและหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม. วารสารการบริหาร
และพัฒนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊ค
พับลิเคชันส์ จำกัด.
- วชิรศักดิ์ มัชฌิมาภิโร. (2557). บทบาทของนวัตกรรมการศึกษาต่อการเรียนรู้. วารสารราชพฤกษ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิสาร ตันไชย และคณะ. (2558). โครงการวิจัยเรื่อง: ข้อเสนอเชิงนโยบายนวัตกรรมการพัฒนา
รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง. กรุงเทพฯ: อริยชน.

วราภรณ์ สุทธิสาคร. (2547). *การจัดการความรู้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วริษฐ์ ทองจุไร, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น
เชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการ
เปลี่ยนแปลง*. Veridian E-Journal.

วสันต์ สุทธาวาสและพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). *ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ:
การศึกษาทฤษฎีฐานราก*. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities,
Social Sciences and arts), 8(2), 281-300.

วิจิตร ศรีสอาน. (2551). *การบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชาติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2551). *การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริน กุศลานุภาพ, & สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2526). *การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษในองค์กร
ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจของไทย [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
สืบค้นจาก
https://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5345/6/06_Chapter2.pdf*

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
จำกัด.

สมยศ นาวิการ. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553). *นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการ
เป็นผู้ประกอบการ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. กทม: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.

สมหมาย ทองมี. (2552). *ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษา
โรงพยาบาลเกาะสมุย. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.*

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2547). *วิสัยทัศน์: พลังแห่งความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: เอกชน.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นเยาว์.* กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาติ หัตถ์สุวรรณ. (2557). *ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ*

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารศึกษาศาสตร์:มหาวิทยาลัยนเรศวร.*

สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา.* มหาสารคาม: ตัก
สิลาการพิมพ์.

สุภาพร ชัยชาญชีพ. (2549). *การพัฒนาบุคลากรในองค์กร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อม.* วารสารการ
บริหารการศึกษา, 4(1), 19–26.

สุริสา ริมศิริ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดัชนีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

เสน่ห์ จัยโต, และคณะ. (2530). *หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ.* กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์กรมการปกครอง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ใน
ภาคราชการ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความยืดหยุ่นของ
องค์กร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2561). *คู่มือการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สนช.

องค์กร ประจันเขตต์. (2557). *องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา*. วารสารพยาบาลทหารบก: วิทยาลัยพยาบาลทหารบก.

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2548). *การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดัชนีนิพนธ์ปริญญาดุขนิบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนันต์ แก้วร่วมวงศ์. (2559). *THAI INNOVATION*. กรุงเทพฯ: ซีเอส ล็อกซ์อินโฟ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.

อารี พันธมณี. (2543). *ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.

ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Adair, J. (1996). *Effective innovation*. London: Pan Books.

Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21–47.

Baron, F., & May, R. (1960). *The dimensions of creativity*. MIT Press.

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. Handbook I: Cognitive domain. Longmans.

Bloom, B. S. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. New York: Longmans, Green.

Boomsma, A. (1983). On the robustness of LISREL. (Cited in: นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542).

Christiansen, J. K. (2000). Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation. Palgrave Macmillan.

De la Gala-Velásquez, A., Gómez-López, M. I., & García-Torres, L. M. (2023).

Organizational flexibility and innovation performance: The moderating role of management support. ResearchGate. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369044695_Organisational_Flexibility_and_Innovation_Performance_The_Moderating_Role_of_Management_Support

Faculty of Agriculture, Chiang Mai University. (2553). ศัพท์เฉพาะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา. สืบค้นจาก

https://web.agri.cmu.ac.th/qa/document/2553/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD/cmu/technical_term/123.pdf

Gartmeier, M., Gebhardt, M., Dotger, B., Delanoy, N., & Fischer, F. (2016). How teachers develop professional competence: A comparative analysis of teachers' learning and communication. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 312–327.

Gartmeier, M., Lehtinen, E., Gruber, H., Heid, H., & Hascher, T. (2016). Professional vision and innovation. *Journal of Vocational Education & Training*, 68(3), 311–326.

Gibbons, M. (1997). What kind of university? *International Journal of Institutional Management in Higher Education*, 11(3), 201–216.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444–454.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444–454.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.
<https://doi.org/10.1086/461445>

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86*(2), 217–247.

Higgins, J. M. (1995). 101 creative problem solving techniques*. New Management Publishing Company. (Cited in สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564)

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (1992). *Strategic management: Competitiveness and globalization*. West Publishing Company.

<https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/ps/resource-allocation.shtml>

Islam, M. Z. (2011). Knowledge sharing among professionals in Bangladesh: A cross-sectoral analysis. *Library Review*, 60(5), 403–420.

Maritan, C. A. (2017). Resource allocation and strategy. *Journal of Management*, 43(8), 2411–2415.

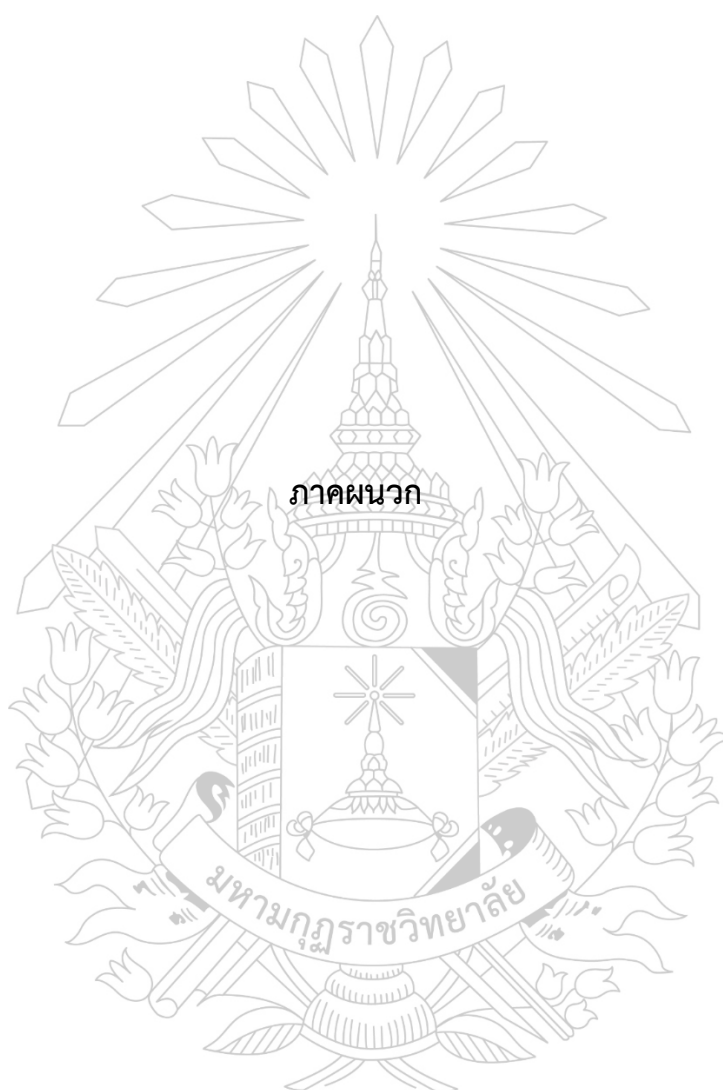
Mary Ann Coughlin and William Knight. (2007). *Structural Equation Modeling for Institutional Researchers: Applications using SPSS and AMOS*. accessed September , 24, 2015. Accessible.
<http://web.stanford.edu/group/ssds/weblog/archives/2007/04/>

McKeown, M. (2008). *The truth about innovation*. Pearson Education.

Mohamed, M. (2011). The effects of organizational culture on knowledge sharing: Empirical evidence from Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24), 268–274.

NetSuite. (2023). What is resource allocation? An expert guide. Oracle NetSuite. สืบค้น
 จาก

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (2003). The psychology of innovation. *California Management Review*, 45*(3), 33–50.
- OECD. (2010). *The OECD Innovation Strategy: Getting a Head Start on Tomorrow*. Paris: OECD Publishing.
- Phillips, R., & Wright, R. (2009). Organizational flexibility: The ability to adapt and thrive. *Journal of Business Management*, 25(4), 145-160.
- Spearman, C. (1963). *The nature of intelligence and creativity*. Cambridge University Press.
- Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. Paper presented at the Annual Meeting of the American Association of School Administrators, Atlantic City, NJ.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Harcourt, Brace & World.
- Torrance, E. P. (1974). *Torrance tests of creative thinking: Norms-technical manual*. Scholastic Testing Service.
- Wiig, K. M. (1993). *Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking – How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge*. Arlington, TX: Schema P



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1.ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ

การศึกษา

ปริญญาคุชฎบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2.ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์

การศึกษา

ปริญญาคุชฎบัณฑิต (วิจัย และประเมินผลการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.นางจริยา สุวรรณศรี

การศึกษา

ปริญญาโท (สาขาเทคโนโลยี)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.ดร.ประกิต สิงห์ทอง

การศึกษา

ปรัชญาคุชฎบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.ดร.กฤตภาส สายทองดี

การศึกษา

ปริญญาคุชฎบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกกจาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชฌเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิริยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางจริยา สุวรรณศรี ศึกษาพิเศษ สำนักการพิเศษ สปป.เลย เขต ๒

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิริยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิริยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กฤติภาส สายทองดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกกจาน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency : IOC)
เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ ที่	สภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ตำแหน่งหน้าที่ ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ ตั้งแต่ 10 ปี – 20 ปี ☐ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สถานที่ตั้งของโรงเรียน ☐ อำเภอเมืองเลย ☐ อำเภอนาด้วง ☐ อำเภอท่าลี่ ☐ อำเภอปากชม ☐ อำเภอเชียงคาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

1.1 มีกลยุทธ์ชัดเจน

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการปรับโครงสร้าง องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการพัฒนาวัฒนธรรมที่สนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้ข้อมูลจากระบบข้อมูลเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

1.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนกำหนดแผนการติดตาม ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

1.3 การสร้างนวัตกรรม

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

1.4 การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ที่มาจากบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรพัฒนาแนวคิดตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความทันสมัย และก้าวทันยุคสมัย	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

1.5 การกำหนดวิสัยทัศน์

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	หลังจากกำหนดร่วมกันแล้ว							

1.6 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการ สร้างนวัตกรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร แลกเปลี่ยนความคิดเพื่อก่อให้เกิด แนวคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการที่ ส่งเสริมการคิดนอกกรอบอย่าง สม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

1.7 การถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียน

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายกับ โรงเรียน หรือองค์กรอื่น ๆ	0	+1	+1	+	+1	0.8 0	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และ ถ่ายทอดเป้าหมายการสร้างนวัตกรรม ให้ผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอก ทราบ	+1	+1	+1	+	+1	1.0 0	ใช้ได้
3	เป้าหมายของโรงเรียนเชื่อมโยงกับการ จัดกิจกรรม การเรียนการสอนและการ บริหาร	+1	+1	+1	+	+1	1.0 0	ใช้ได้

1.8 การพัฒนาวิสัยทัศน์

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า	แปล

ที่		1	2	3	4	5	IOC	ผล
1	โรงเรียนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจนสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ และ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2. ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม

2.1 จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการจัดตั้งฝ่ายที่ดูแลเกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรมโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	กำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้า สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2.2 สร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	บุคลากรยอมรับเคารพผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถ สร้างนวัตกรรมได้	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
3	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอ ผลงานนวัตกรรมในเวทีภายใน/ ภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2.3 มีความยืดหยุ่น

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น และ คล่องตัว	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีความยืดหยุ่นด้านการสร้าง นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเลือกใช้วิธีการ สอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับ ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2.4 มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	โรงเรียนมีการใช้โครงสร้างการทำงาน แบบกระจายอำนาจ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการกำหนดฝ่ายบริหารงาน ด้านนวัตกรรมเพื่อกระจายหน้าที่ ให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ครูสามารถเสนอแนวทางหรือ แนวนโยบายในการพัฒนาการเรียน การสอนได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

3.1 พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนจัดหาสื่อและเทคโนโลยี ทาง การศึกษาเพื่อสนับสนุนการ สร้าง นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการถอดบทเรียนของ นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรคิดและ พัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนการ สอนหรือการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

3.2 จัดสรรทรัพยากร

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่าและเต็มประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการรับฟังความคิดเห็นจาก ครูและบุคลากรในการวางแผนการ จัดสรรทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

3.3 พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานในการสร้างนวัตกรรม							
2.	โรงเรียนจัดให้มีทีมงาน เพื่อ กระตุ้นการเป็นทีมงานที่มีคุณภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความ กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	บุคลากรเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความ เป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

3.4 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	บุคลากรสามารถกำหนดสิ่งที่ต้อง เรียนรู้และค้นหาความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมได้	0	+1	+1	+1	+1	0.8 0	ใช้ได้
2.	บุคลากรสามารถค้นหาข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.8 0	ใช้ได้
3	บุคลากรใช้ความรู้ในการสร้าง นวัตกรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.8 0	ใช้ได้

3.5 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะ ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมให้กับบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	0.8 0	ใช้ได้
2.	โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	สร้างนวัตกรรมแก้ปัญหา							
3	โรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมหรือ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4.1 สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งโรงเรียน

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการสร้างช่องทางการรับ-ส่งสารอย่าง รวดเร็ว และเป็น ระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการสร้างช่องทางการรับ-ส่งสารที่มี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์, เอกสารทางราชการ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.2 การร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	บุคลากรมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.	บุคลากรให้ความร่วมมือในการสื่อสารกันอย่างเป็น ระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ หรือ ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.3 ใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการสื่อสารเรื่องนวัตกรรมที่ใช้เอกสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	แบบเป็นทางการ							
2.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมได้อย่างไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการสร้างช่องทางการสื่อสารในเว็บไซต์ของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.5 สร้างความรวดเร็ว กระชับ และลดความผิดพลาดการสื่อสาร

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารเพื่อส่งเสริมต่อการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการรับ-ส่งข้อมูล	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.	โรงเรียนมีการเพิ่มช่องทางการติดต่อ และอธิบายวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อลดความผิดพลาดด้านการสื่อสาร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

5. ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร

5.1 ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้

ข้อ ที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนให้ความสำคัญในการจัดหมวดหมู่ นวัตกรรม ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	โรงเรียนเน้นย้ำด้านการจัดเก็บนวัตกรรมอย่าง เป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการจัดเวทีหรือกิจกรรมสำหรับ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.2 แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร

ข้อ ที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ นวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง ออนไลน์	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการ กระจายข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.3 การจัดการความรู้และข้อมูล

ข้อ ที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการบริหารจัดการความรู้ และข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	บุคลากรมีการจัดเก็บความรู้ด้านนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนา ระบบฐานข้อมูลความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.4 การระบุนวัตกรรม

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนมีการจัดหมวดหมู่ความรู้ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการ ต่อยอด นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนสามารถระบุความรู้หลักที่จำเป็นต่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการนำผลจากการระบุความรู้ไปใช้จริง ในการวางแผนกลยุทธ์หรือกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.5 ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสาร

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น บทความ วารสาร ป้าย ประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีระบบกลางในการจัดเก็บข้อมูลความรู้ ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ทุกเวลา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลและ ความรู้สะดวกมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

5.6 เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนจัดกิจกรรมนำเสนอ ผลงานนวัตกรรมที่ ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ บุคลากรเข้าถึง แหล่งข้อมูลนวัตกรรมที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	ความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง							

5.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1.	โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมกับองค์กรทั้งภายใน และภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีระบบหรือพื้นที่ออนไลน์สำหรับการแชร์เอกสาร/แนวปฏิบัติที่ดี (เช่น Google Drive)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การประชุมหรือเวิร์คช็อปภายในโรงเรียนเป็นช่องทางที่ใช้แลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย Try - out



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านโปรดอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทราย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านโปรดอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิธเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๔๖๐๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผักกูด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๓-๔๕๘๔๖๐๔

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๘/๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ

โทร. ๐๘๓-๔๕๘๙๖๐๙

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน		
องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของ สถานศึกษา	1	.430
	2	.035
	3	.316
	4	.287
	5	.239
	6	.214
	7	.306
	8	.253
	9	.037
	10	.281
	11	.030
	12	.139
	13	.031
	14	.116
	15	.078
	16	.002
	17	.116
	18	.094
	19	.141
	20	.058
	21	.121
	22	.123
	23	.054
	24	.074

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน		
องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
	25	.029
2.ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม	26	.009
	27	.041
	28	.100
	29	.127
	30	.033
	31	.056
	32	.040
	33	.260
	34	.047
	35	.138
	36	.016
	37	.048
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ	38	.070
	39	.020
	40	.287
	41	.301
	42	.077
	43	.302
	44	.223
	45	.344
	46	.289
	47	.042
	48	.274
	49	.267
	50	.031
	51	.284
	52	.038
	53	.075
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	54	.275
	55	.314

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน		
องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
	56	.060
	57	.017
	58	.194
	59	.278
	60	.242
	61	.345
	62	.042
	63	.154
	64	.028
	65	.211
	66	.044
	67	.259
	68	.220
5. ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร	69	.292
	70	.219
	71	.304
	72	.155
	73	.046
	74	.023
	75	.271
	76	.235
	77	.345
	78	.233
	79	.021
	80	.219
	81	.290
	82	.005
	83	.301
	84	.260
	85	.071
	86	.029
	87	.302

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน		
องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
	88	.358
	89	.010



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่องานวิจัย



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถามขอแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ว่าที่ร.ต.ทศพล ทองอรุณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

☐ ครูผู้สอน

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปี – 20 ปี

☐ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

5. สถานที่ตั้งของโรงเรียน

☐ อำเภอเมืองเลย

☐ อำเภอนาด้วง

☐ อำเภอท่าลี่

☐ อำเภอปากชม

☐ อำเภอเชียงคาน



คำชี้แจงตอนที่ 2

ให้ผู้ตอบแบบเลือกตอบในส่วนขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต1

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา						
1	โรงเรียนมีการปรับโครงสร้าง องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาวัฒนธรรมที่สนับสนุนกลยุทธ์ของ องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน					
3	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้ข้อมูลจากระบบข้อมูลเพื่อ ตอบสนอง กลยุทธ์ขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน					
4	โรงเรียนกำหนดแผนการติดตาม ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ					
5	โรงเรียนมีการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของการสร้าง นวัตกรรม					
6	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่ ชัดเจน					
7	โรงเรียนมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในการ สร้างนวัตกรรม					
8	โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างดี					
9	บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม					
10	มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมใน					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	องค์กร					
11	โรงเรียนมีการสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ที่มาจากบุคลากร					
12	บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
13	บุคลากรพัฒนาแนวคิดตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความทันสมัย และก้าวหน้ายุคสมัย					
14	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
15	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
16	มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนหลังจากกำหนดร่วมกันแล้ว					
17	บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการสร้างนวัตกรรม					
18	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม					
19	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบอย่างสม่ำเสมอ					
20	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายกับโรงเรียน หรือองค์กรอื่น ๆ					
21	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และถ่ายทอดเป้าหมายการสร้างนวัตกรรมให้ผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอกทราบ					
22	เป้าหมายของโรงเรียนเชื่อมโยงกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและการบริหาร					
23	โรงเรียนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
24	โรงเรียนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลอยู่เสมอ					
25	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมาย					
2.ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสม						
26	โรงเรียนมีการจัดตั้งฝ่ายที่ดูแลเกี่ยวกับการวิจัยและ					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	นวัตกรรมโดยตรง					
27	โรงเรียนมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง					
28	กำหนดให้มีฝ่ายงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้า สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
29	บุคลากรยอมรับเคารพผู้ที่มี ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถ สร้างนวัตกรรมได้					
30	บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่เสมอ					
31	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอผลงานนวัตกรรมในเวทีภายใน/ภายนอกโรงเรียน					
32	โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น และ คล่องตัว					
33	โรงเรียนมีความยืดหยุ่นด้านการสร้างนวัตกรรม					
34	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเลือกใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม					
35	โรงเรียนมีการใช้โครงสร้างการทำงานแบบกระจายอำนาจ					
36	โรงเรียนมีการกำหนดฝ่ายบริหารงานด้านนวัตกรรมเพื่อกระจายหน้าที่ให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
37	ครูสามารถเสนอแนวทางหรือแนวนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ					
3.ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ						
38	โรงเรียนจัดหาสื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการ สร้างนวัตกรรม					
39	โรงเรียนมีการถอดบทเรียนของนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ					
40	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรคิดและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการ					
41	โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเต็มประสิทธิภาพ					
43	โรงเรียนมีการรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร					
44	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความ กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานในการสร้างนวัตกรรม					
45	โรงเรียนจัดให้มีทีมการทำงาน เพื่อกระตุ้นการเป็นทีมงานที่มีคุณภาพ					
46	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความ กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานในการสร้างนวัตกรรม					
47	บุคลากรเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร มีการชื่นชมซึ่งกันและกัน					
48	บุคลากรสามารถกำหนดสิ่งที่ต้อง เรียนรู้และค้นหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้					
49	บุคลากรสามารถค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรม					
50	บุคลากรใช้ความรู้ในการสร้าง นวัตกรรม					
51	โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะ ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมให้กับบุคลากร					
52	โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมแก่บุคลากร					
53	โรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
4.การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
54	โรงเรียนมีการสร้างช่องทางการ รับ-ส่งสารอย่างรวดเร็ว และเป็น ระบบ					
55	โรงเรียนมีการสร้างช่องทางการรับ-ส่งสารที่มีประสิทธิภาพ					
56	โรงเรียนมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Line,					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	Facebook, เว็บไซต์, เอกสารทางราชการ เป็นต้น					
57	บุคลากรมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ					
58	บุคลากรให้ความร่วมมือในการสื่อสารกันอย่างเป็นระบบ					
59	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
60	โรงเรียนมีการสื่อสารเรื่องนวัตกรรมที่ใช้เอกสารแบบเป็นทางการ					
61	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมได้อย่างไม่ซับซ้อน					
62	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์เหมาะสม					
63	โรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสาร					
64	โรงเรียนมีการสร้างช่องทางการสื่อสารในเว็บไซต์ของโรงเรียน					
65	บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง					
66	โรงเรียนมีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมต่อการสร้างนวัตกรรม					
67	โรงเรียนมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการรับ-ส่งข้อมูล					
68	โรงเรียนมีการเพิ่มช่องทางการติดต่อ และอธิบายวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อลดความผิดพลาดด้านการสื่อสาร					
5. ด้านการจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร						
69	โรงเรียนให้ความสำคัญในการจัดหมวดหมู่ข้อมูล ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย					
70	โรงเรียนเน้นย้ำด้านการจัดเก็บนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ					
71	โรงเรียนมีการจัดเวทีหรือกิจกรรมสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
72	โรงเรียนมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จ					
73	โรงเรียนมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์					
74	โรงเรียนใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการกระจายข้อมูล ข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
75	โรงเรียนมีการบริหารจัดการความรู้ และข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
76	บุคลากรมีการจัดเก็บความรู้ด้านนวัตกรรม					
77	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ความรู้ร่วมกัน					
78	โรงเรียนมีการจัดหมวดหมู่ความรู้และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการ ต่อยอดนวัตกรรม					
79	โรงเรียนสามารถระบุความรู้หลักที่จำเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน					
80	โรงเรียนมีการนำผลจากการระบุความรู้ไปใช้จริงในการ วางแผนกลยุทธ์หรือกิจกรรมของโรงเรียน					
81	โรงเรียนจัดให้มีการเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมผ่าน ช่องทางที่หลากหลาย เช่น บทความ วารสาร ป้าย ประชาสัมพันธ์					
82	โรงเรียนมีระบบกลางในการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่บุคลากร สามารถเข้าถึงได้ทุกเวลา					
83	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลและความรู้ สะดวกมากยิ่งขึ้น					
84	โรงเรียนจัดกิจกรรมนำเสนอ ผลงานนวัตกรรมที่ประสบ ความสำเร็จ					
85	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ บุคลากรเข้าถึงแหล่งข้อมูล นวัตกรรมที่หลากหลาย					
86	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และ					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
87	โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมกับองค์กรทั้งภายใน และภายนอก					
88	โรงเรียนมีระบบหรือพื้นที่ออนไลน์สำหรับการแชร์เอกสาร/ แนวปฏิบัติที่ดี (เช่น Google Drive)					
89	การประชุมหรือเวิร์กช็อปภายในโรงเรียนเป็นช่องทางที่ใช้ แลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสม่ำเสมอ					



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	ว่าที่ร้อยตรี ทศพล ทองอรุณ
วัน เดือน ปี เกิด	1 กรกฎาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา
ที่อยู่ปัจจุบัน	246 หมู่ 1 ตำบลเมือง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

