



## แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม: กรณีศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

### Guidelines for Development an Innovative Organization: A Case Study of Thairathwitthaya 105 School

สัญญา เบ้าธรรม<sup>1\*</sup>, บุญฤทธิ์ เพชรวิศิษฐ์<sup>2</sup>, กรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์<sup>3</sup>

Sanya Baotham<sup>1\*</sup>, Boonyaris Petwisit<sup>2</sup>, Krongkaew Kingsawat<sup>3</sup>

---

(Received: 2024-29-01; Revised: 2024-02-12; Accepted: 2024-02-27)

---

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้รูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และโรงเรียนเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยเสนอ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สร้างความน่าเชื่อถือข้อมูล โดยใช้หลักการตรวจสอบสามเส้า และหลักสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

---

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>1</sup>Graduate Student of Education in Educational Administration and Quality Development, Khon Kaen University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup>Lecturer, Education Administration and Quality Development, Faculty of Education Administration and Quality Development, Khon Kaen University, Thailand.

<sup>3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>3</sup>Lecturer, Education Administration and Quality Development, Faculty of Education Administration and Quality Development, Khon Kaen University, Thailand.

Corresponding author, E-mail: sanya.sky.nk@gmail.com



ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 มีแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่  
 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะสู่การเป็นนวัตกรรม 2) การจัดการความรู้ของโรงเรียนโดยการจัดระบบการบริหารจัดการความรู้เชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ 3) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งนวัตกรรม, แนวทางการพัฒนา, การศึกษาเฉพาะกรณี

## Abstract

The purpose of this research was to study the guidelines for developing innovative organization potential of Thairathwitthaya 105 School under Nong Khai Primary Education Service Area Office 1. The case study approach was used. The researcher selected a school outstanding in developing innovative organization and participating in the Quality School Project. There were 30 stakeholders as key informants. The research instruments included observation form, interview form, and document analysis form. The research instruments were submitted to experts to examine content validity. Content analysis was utilized for data analysis. Trustworthiness of data was enhanced through triangulation and good relationships with key informants. The findings revealed that Thairathwitthaya 105 School had the following guidelines for developing innovative organization: 1) developing teachers and educational personnel to build innovator competencies 2) managing the school's knowledge through establishing a systematic innovative knowledge management system 3) developing an organizational climate focusing on innovative learning atmosphere.

**Keywords:** Innovative organization; Development guidelines; Case study

## บทนำ

การขับเคลื่อนประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเปราะบาง หากไม่ได้รับการแก้ปัญหาเป็นสาเหตุให้ก้าวตามโลกปัจจุบันไม่เท่าทัน โอกาสที่พลาดการใช้ประโยชน์จากพลวัตการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ตลอดจนผลกระทบจากความปกติใหม่ ที่เกิดขึ้นมีผลกระทบการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการยกระดับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาก้าวผ่านปัญหาอุปสรรค ให้พร้อมที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เป็นเป้าหมายพลิกโฉมประเทศไทย ให้สามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันต่อเนื่อง (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศยึดเป้าหมายในการยกระดับประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั้งระบบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันการพัฒนาประเทศในระยะ



ต่อไป การพัฒนาในช่วง 20 ปีข้างหน้าเน้นการวิจัยพัฒนานวัตกรรม และนำเทคโนโลยีใหม่มาปรับใช้ต่อยอดภาคการผลิตและบริการเพื่อเพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การบริหารจัดการศึกษามีการขับเคลื่อนด้วยองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาฐานความรู้ และนวัตกรรมการศึกษาที่เน้นการพัฒนาบุคลากร 4 มิติ คือ การปฏิรูปก่อนเรียน การปฏิรูปครู การปฏิรูปโรงเรียน และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการ โดยบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารสัมพันธ์ชุมชน และการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการจัดการนวัตกรรม (ภารดี อนันตนาวิ และสิทธิพร ประวัตินรุ่งเรือง, 2563) “นวัตกรรม” เป็นคำตอบทางกลยุทธ์ที่สำคัญซึ่งองค์กรส่วนใหญ่หวังว่าเป็น “ทางรอดและการเติบโต” ได้ ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว นวัตกรรมเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์จากทักษะและประสบการณ์พัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถสร้างความสำเร็จหรือผลกระทบเชิงบวกต่าง ๆ ต่อองค์กรได้ นำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งสร้างความยั่งยืนให้องค์กรเติบโตต่อไปได้ในโลกยุคที่เรียกกันว่า VUCA World องค์กรจำเป็นที่จะต้องใช้นวัตกรรมพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการอยู่รอดและเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุรเดช จงวรรณศิริ, 2562) องค์กรในศตวรรษที่ 21 อยู่ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลมากต่อองค์กรทุกรูปแบบ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด องค์กรสมัยใหม่ต้องปรับตัวบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ตลอดจนการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น (Upskills) และการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นในการทำงาน (Reskilling) เพื่อฝึกฝนเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะที่จำเป็นเหล่านี้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ประทุมทิพย์ ทองเจริญ, 2565) ซึ่งองค์กรนวัตกรรม เป็นองค์กรที่สนับสนุนการดำเนินการด้านนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการที่หลากหลายผู้บริหารองค์กรช่วยผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดความมุ่งมั่นเป็นวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552) การนำแนวคิดนวัตกรรมบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือพฤติกรรมองค์กร ให้สนองสิ่งเร้าบริบทของโลกปัจจุบัน ซึ่งมีความรู้และนวัตกรรมช่วยเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตสินค้าบริการที่ดีมีคุณภาพ สนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น นวัตกรรม และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงสำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยของ กิริติ ยศยิ่งยง, (2552); ปรีดา ยังสุขสถาพร, (2558); ภารดี อนันตนาวิ, (2557); ขวัญชนก แสงท้านัง, (2563); สุริศา ริมศิริ, (2562); อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, (2561); Marilú, (2020); Benaim, (2014); Bayó, (2019) สรุปได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย ใต้บังคับประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) การสื่อสารขององค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) การจัดการความรู้



โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 เป็นโรงเรียนในโครงการด้วยรักและห่วงใย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง เปิดทำการเรียนสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ภารกิจในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศอย่างหลากหลาย ได้แก่ การจัดการเรียน การสอนตามรูปแบบมอนเตสซอรี การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตามยังมีความ จำเป็นที่จะต้องนำแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน การจัดการความรู้ การพัฒนาคุณลักษณะนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ จัดพัฒนาการสื่อสารองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านอารมณ์และสังคม การพัฒนาเพื่อยกระดับ ทักษะเดิมทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) ซึ่งเป็นเรื่องของวิชาชีพ (Professional) คือ ความรู้ความสามารถ ในเชิงเทคนิคต่าง ๆ ทั้งความสามารถด้านวิชาการ ทักษะการทำงานเชิงฝีมือต่าง ๆ ความสามารถในการใช้ภาษา การคิดคำนวณ เป็นประเภทความสามารถที่ทำให้คุณสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ ทักษะหรือความสามารถ ที่ใช้ในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ซึ่งสามารถวัดประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การทำบัญชี การเล่นเกม การเขียนโปรแกรม การวาดภาพ การวิจัย การทำอาหาร การใช้เครื่องมือ ต่าง ๆ เป็นต้น

การสร้างทักษะใหม่ทักษะแห่งอนาคตคือทักษะพื้นฐานที่จะทำให้คุณมีความโดดเด่นเหนือกว่าคนอื่น ๆ และทำให้คุณเป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใด ๆ ได้ นอกจากนี้ ทักษะแห่ง อนาคตทำให้มีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลง และเป็นบันไดให้คุณสามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft skills) คือ ทักษะหรือความสามารถ เฉพาะบุคคลที่ใช้เครื่องมือวัดหรือประเมินเป็นระดับคะแนนได้ยาก เช่น ความคิด ถึงแม้จะไม่สามารถมองเห็น ได้อย่างชัดเจน แต่ก็มีความสามารถที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในยุคปัจจุบัน ที่ช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานทุกอย่างลุล่วงด้วยดี และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้น อย่างเช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการพูดคุยทำงานกันเป็นทีม เป็นต้นสร้างสรรค์ การเป็น ผู้นำ การบริหารเวลา มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว การควบคุมอารมณ์ เป็นต้น ซึ่งได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication) เป็นทักษะแรก ๆ ที่ทุกคนควรมีในการทำงาน เพราะถ้าขาดการสื่อสารหลายครั้งก็ก่อให้เกิด ปัญหามากมาย ทั้งทุกคนเข้าใจไม่ตรงกัน มีเป้าหมายคนละอย่าง ก็ทำให้ทีมทำงานออกมาคนละทิศคนละทาง การ สื่อสารที่ดีและชัดเจนนอกจากจะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจได้กระจ่างแล้วก็ยังช่วยให้ทีมทำงานง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะการปรับตัว (Adaptability) มีความจำเป็นอย่างมาก เพราะมันแสดงให้เห็นว่า เราไม่ได้โฟกัสแค่เป้าหมาย อย่างเดียว แต่ยังมีถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการไปถึงเป้าหมาย 3) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving) เป็นทักษะที่ทุกคนควรมีในทุกสถานการณ์ ไม่เพียงเฉพาะแต่ในการทำงานเท่านั้น ในชีวิตประจำวันเราก็อาจใช้ โดยไม่รู้ตัว อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นก็อาจเป็นปัญหาระยะสั้นที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่บางปัญหาก็คือเป็น แบบระยะยาวที่ต้องมีการวางแผนก่อนลงมือทำ 4) ทักษะการจัดการเวลา (Time Management) ถ้าการทำงาน เป็นทีม การจัดการเวลาถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ในการจัดการเวลา คือการวางแผนก่อนล่วงหน้า จัดลำดับ ความสำคัญของงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดงานเพื่อทำงานตามแผนที่วางไว้ให้เสร็จสิ้น 5) ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำรวมถึงมุมมองความคิดและวิสัยทัศน์ที่จะนำพาทีมสู่ความสำเร็จมีทักษะการตัดสินใจที่ดี



สามารถดึงศักยภาพของทีมได้ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาองค์กรซึ่งวงการการศึกษาใช้นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้องค์กรพัฒนาทั้งระบบโดยความสำเร็จขององค์กร และการอยู่รอดในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และนวัตกรรม สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารปลูกฝังบุคลากรให้มีพฤติกรรมองค์กรกระทำที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย นวัตกรรมเป็นกระบวนการจัดการระบบหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ หรือแทรกเข้าไปในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรทางการศึกษาจะต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีมากกว่าการสอนแบบปกติทั่วไป จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบูรณาการการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการการศึกษา รวมทั้งพัฒนาการจัดการความรู้ และการจัดการนวัตกรรม

ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การนำแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่มาใช้ในสถานศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะโรงเรียน หรือพฤติกรรมองค์กร ตอบสนองบริบทปัจจุบันช่วยเพิ่มคุณค่าพัฒนาแนวทางการทำงานสร้างผลผลิตคือนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ สนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น นวัตกรรม และความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงสำคัญในการบริหาร การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยมี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตโดยการสังเกตจากการประชุมสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมีลักษณะแสดง ความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางเพื่อให้ได้ประเด็นสาระที่ศึกษา และแบบวิเคราะห์เอกสารจากแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และรายงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยสร้างความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ การสัมภาษณ์ โดยผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมประเด็น ของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วปรับแก้ตามคำแนะนำก่อนนำไปสัมภาษณ์ ผู้วิจัย ดำเนินการสัมภาษณ์



## ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 มีแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จากองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา 3 องค์ประกอบจากการสัมภาษณ์ ได้แก่

1. แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรสู่การเป็นนวัตกร โดยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร การนำคณะครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นต้นแบบด้านความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นนวัตกรหรือผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การพัฒนาตนเองของตามความสนใจ และการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม โรงเรียนควรเน้นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งปัญหาบุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถโดยเฉพาะด้านนวัตกรรมสมัยใหม่ การพัฒนาองค์ความรู้นวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู โรงเรียนควรนำไปพัฒนาการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ “...โรงเรียนมีจุดด้อยในเรื่องการพัฒนาบุคลากร ขาดการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง...” (กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) และ “...โรงเรียนมีจุดด้อยในเรื่องการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์ความรู้นวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้าง Electronic portfolio การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู การรับการอบรมที่ไม่ตรงสาขาวิชาเอก...” (กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2. แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียน โดยการจัดระบบการบริหารจัดการความรู้เชิงนวัตกรรม อย่างเป็นระบบ ด้านการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการแนวทางการกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การจัดการสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้เพื่อช่วยในการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง จัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร การปฏิบัติการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และมีการบริหารจัดการความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ “...ประเด็นพัฒนาการจัดการความรู้ เป้าหมายการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเหมาะสม นักเรียนทุกระดับชั้น...” (ผู้ปกครอง, 2566) และ “...ประเด็นพัฒนาการจัดการความรู้ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมและแหล่งเรียนที่หลากหลายตอบสนองนักเรียนทุกชั้น...” (กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

3. แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม พบว่า โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นการทำงานแบบครอบครัว มีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติและยอมรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง และมีบรรยากาศที่เสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ “...ทุกคนในโรงเรียนมีความเป็นพี่น้องกัน มีการร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกื้อกูลกัน และมีการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอทั้งครูและนักเรียน...” (คุณครูวิชาการ คนที่ 1, 2566) “...คณะครูผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีการทำงานเป็นครอบครัว พี่น้องกัน คณะครูให้เกียรติกรรมสถานศึกษา เอาใจใส่นักเรียนปัญหาของนักเรียน ออกเยี่ยมบ้านร่วมมือกับผู้ปกครองช่วยเหลือนักเรียน...” (กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) และ “...คณะครูผู้บริหารมีความเป็น



กันเอง เอาใจใส่ลูกนักเรียน ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองเวลามาติดต่องาน หรือมาประชุม คุณครูมีความสนใจและให้คำแนะนำที่ดี การต้อนรับที่ดี...” (ผู้ปกครอง) คนที่ 2, 2566)

## อภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และนำคณะครูศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ หรือมีผลงานดีเด่นทางด้านความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นนวัตกรรมหรือผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และให้มีการพัฒนาตนเองของตามความสนใจ มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทวัน แก้วปาน. (2563). ได้วิจัยแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานขนส่งจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง พบว่า การบริหารของสำนักงานขนส่งจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ และค่านิยมร่วม ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานขนส่งจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม การบริหารจัดการ 2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานขนส่งจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานขนส่งจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ประกอบด้วย 1) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ควรพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการแก่ประชาชน ลดขั้นตอนและลดเวลา การให้บริการ 2) ด้านนวัตกรรมกระบวนการ ควรพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเชื่อมโยงข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน 3) ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ ควรนำเทคโนโลยีตลอดจนการบริหารจัดการมาช่วยควบคุม ดูแลระบบการขนส่ง เพื่อให้เกิดความปลอดภัย สะดวกรวดเร็ว และเพียงพอแก่ประชาชน ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมภพ นาคทองคำ (2561) ได้วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรม ของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิ่งทอ มีความคิดเห็นไปในทิศทาง เกี่ยวกับ ในด้านการปรับตัว และการนำเอากลยุทธ์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก กลไกในองค์กรจะต้องขับเคลื่อนตลอดเวลา ระดับความคิดของบุคลากร ในองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนในทิศทางบวกและพัฒนาตามยุคสมัย การนำเอาเทคโนโลยีทางความคิด เข้ามาบริหารคน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานและองค์กร การที่องค์กรปรับเปลี่ยนเป็นองค์กร นวัตกรรม จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่น ๆ ได้และทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นจากเดิม (1) ด้านความคิดเป็นระบบ บุคคลที่มีความรู้ รูปแบบความคิด มิติของกระบวนการพัฒนา และการจัดการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยหลักที่องค์กรสิ่งทอจะต้องนำไปใช้ และพัฒนา องค์กรของคนให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรของตนให้มีศักยภาพและพัฒนา



เศรษฐกิจสิ่งทอให้เติบโตเพิ่มขึ้น ทั้งนี้งานวิจัยดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Ossiannilsson, E. (2019) ได้วิจัยการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมและพื้นที่การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ผลการวิจัย พบว่า ในพื้นที่การเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมและพื้นที่การเรียนรู้ยุคหน้า เป็นความพยายามอย่างต่อเนื่องในการรวมพื้นที่ เทคโนโลยี และการเรียนการสอนเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีการหารือและอธิบายแนวคิดและลักษณะของพื้นที่การเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม เช่นเดียวกัน ความท้าทายระดับโลกต่อภาคการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ซึ่งในศตวรรษที่ 21 จากมุมมองด้านการเรียนการสอน การนำเสนอและประยุกต์ใช้พื้นที่การเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมเป็นเรื่องของการคำนึงถึงสิทธิของผู้เรียน ซึ่งหมายความว่าผู้เรียนสามารถคาดหวัง ซึ่งอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21

2. แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียน มีแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนโดยการจัดระบบการบริหารจัดการความรู้เชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการแนวทางการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การจัดการสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้เพื่อช่วยในการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง จัดหาแหล่งเรียนรู้ เพื่อการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร การปฏิบัติการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และมีการบริหารจัดการความรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดผลการวิจัยของ อภิโชติ ชมพล (2563) ได้วิจัยแนวทางการพัฒนาระบบการส่งต่อองค์ความรู้แก่หน่วยงานในองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของกรมศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และส่งเสริมให้กรมศิลปากรมีการสร้างนวัตกรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศนวัตกรรมที่เหมาะสมแก่การให้บริการด้านหลักธรรมาภิบาลพบว่า กรมศิลปากรมีการบริหารงานนวัตกรรมภายใต้หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรมเป็นสำคัญ ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของกรมศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และปัจจัยด้านการบริการ มีความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมของกรมศิลปากร มีศักยภาพในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาลในระดับสูง และแนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนานวัตกรรม คือ การสร้างความเข้มแข็งให้ระบบนวัตกรรม การสร้างคุณค่าใหม่ในนวัตกรรม นวัตกรรมธรรมาภิบาล และการพัฒนาต่อยอดยกระดับนวัตกรรม โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้วิจัย การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปัจจัยภายนอก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน เพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าระดับปริญญาตรี ขนาดสถานศึกษาใหญ่กว่ามีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าขนาดเล็ก ส่วนอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน





ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Junwei Z, (2018) ได้วิจัย ความเป็นผู้นำองค์กรวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมในโครงสร้างองค์กร: มุมมองความสอดคล้องของพฤติกรรม-คุณค่า ผลการวิจัย พบว่า ผลของการวิจัย แสดงว่าพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมมากขึ้นของสมาชิกองค์กรอาจเกิดจากความสอดคล้องกันในระดับสูงระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือการทำธุรกรรมและวัฒนธรรมองค์กร จะพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีพฤติกรรมนวัตกรรมในระดับต่ำกว่าเมื่อวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรแข็งแกร่งขึ้นเมื่อเทียบกับเมื่อรูปแบบความเป็นผู้นำสองรูปแบบอยู่ในระดับที่สูงกว่าโดยเฉพาะเงื่อนไขที่พบในมิตินวัตกรรมของวัฒนธรรมองค์กร แต่ระดับที่สูงกว่าของพฤติกรรมนวัตกรรมแสดงในทางกลับกันเมื่อวัฒนธรรมความสามัคคีอ่อนแอกว่ารูปแบบความเป็นผู้นำสองแบบ

3. แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กร ของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม พบว่า โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นการทำงานแบบครอบครัว มีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกียรติและยอมรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง และมีบรรยากาศที่เสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีรัตน์ จุ่มใหญ่ (2563) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมสร้างสรรค์ทางสังคมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ทางสังคมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการเปลี่ยนแปลงโดยสังคม (Social Transformative) มี 3 องค์ประกอบย่อย 8 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านผลผลิตเชิงรูปธรรม (Products) มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Process) มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของสังคม (Enhance society's capacity to act) มี 3 องค์ประกอบย่อย 8 ตัวบ่งชี้ โดยการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดจากผลการวิจัยของ Boonkua (2020) ได้วิจัย องค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของส่วนประกอบเหล่านั้นผลปรากฏว่า มี องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (SM) 2) โครงสร้างองค์กร (OS) 3) วัฒนธรรมองค์กร (OC) 4) ผู้นำนวัตกรรม (IL) 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR) 6) การสื่อสารข้อมูลการจัดการเทคโนโลยี (IT) 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (WC) 8) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (OL) เพื่อให้สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ผลการศึกษา เห็นได้ชัดว่า องค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุด คือ การจัดการ ICT ในฐานะปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระทองดี บุตรดี (2564) ได้ทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 15 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนวัตกรรม 2. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมร่วมกัน 3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม 5) การส่งเสริมให้โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) การบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์ 7) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 8) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กร 9) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 10) ผู้นำเชิงนวัตกรรม 11) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 12) การจัดการความรู้ 13) การสร้างเครือข่าย 14) การส่งเสริมเทคโนโลยี และ 15 ปัจจัยภายนอก และแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 และแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ 1) แนวทางการปรับปรุงโครงสร้าง



องค์กรนวัตกรรม 2) แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรนวัตกรรมร่วมกัน 3) แนวทางการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม 5) แนวทางการส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) แนวทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 8) แนวทางการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กร 9) แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 10) แนวทางการส่งเสริมผู้นำเชิงนวัตกรรม 11) แนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 12) แนวทางการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน 13) แนวทางการสร้างเครือข่าย 14) แนวทางการส่งเสริมเทคโนโลยี และ 15) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยภายนอก

ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 จากองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทั้ง 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) การสื่อสารองค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการความรู้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ รายละเอียดดังนี้ 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การจัดการความรู้ 3) การสร้างบรรยากาศองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 มีแนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนโดยการจัดระบบการบริหารจัดการความรู้เชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และ บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 105 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยัง โรงเรียนขนาดอื่น ๆ หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในภาพรวม และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมในครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้างมากยิ่งขึ้น เช่น การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการลงสัมภาษณ์องค์กรภายนอก หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นการต่อยอดงานวิจัยต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก แสงทำนง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์].  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์  
และศิลปะ*, 10 (2), 1342-1354.
- นันทวัน แก้วปาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานขนส่ง จังหวัดในเขต  
ภาคกลางตอนล่าง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*.  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประทุมทิพย์ ทองเจริญ. (2565). *องค์การสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
สุราษฎร์ธานี.
- ปรีดา ยิ่งสุขสถาพร. (2558). กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม. *สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*, 20(115), 64.
- พระทองดี บุตรดี. (2564). *แนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. มนตรี.
- ภารดี อนันต์นาวี และสิทธิพร ประวีตรุ่งเรือง. (2563) การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา  
สู่ความเป็นเลิศเพื่อความยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 9(2), 76-88.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-  
2580) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการ  
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ ฉบับที่ 13*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรเดช จอจวรรณศิริ. (2562). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม Innovative Organization Book of Knowledge*.  
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สุริศา रिมนศิริ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภพ นาคทองคำ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.



- อารีรัตน์ จุ่มใหญ่. (2563). รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ทางสังคมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิโชติ ชมพล. (2563). องค์การนวัตกรรมกับธรรมาภิบาลของบุคลากรไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ธ.
- Benaim, A. (2014). *Conference: 15<sup>th</sup> International CINET Conference*. Budapest, Turkey.
- Bayó, E. (2019). *How to become an innovative company*. [n.p.]: Government of Catalonia Ministry for Business and Labour Agency for business competitiveness, ACCIÓ.
- Boonkua, A. (2019). Innovative Organization's Components in Basic Education Institutions in Thailand. *International Journal of Instruction*, 13(3), 1308-1470.
- Botelho, C. (2019). *The influence of organizational culture and HRM on building innovative capability*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa.
- Tanaporn, C. (2023). *growth-mindset/soft-skills-for-the-future-of-work*.  
<https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/soft-skills-for-the-future-of-work>
- Junwei, Z. (2018). *Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects the perspective of behavior-value congruence*. Faculty of Civil Engineering and Mechanics, Kunming University of Science and Technology.
- Marilú, C. and Tomas A. G. (2018). *Dimensions that influence the innovation process in justice organizations*. PPGA, Universidade de Brasília,
- Ossiannilsson, E. (2019). *Innovative Learning and Innovative Learning Spaces*. Swedish Association for Distance Education.