

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรม ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

Vocational education management to create innovative organizations in institutions Southern Vocational Education 1

ธนภัทร เถาธรรมพิทักษ์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง
วิทยาลัยนครราชสีมา

Tanapat Thaotampitak, Pattararuthai Lunsamrong
Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : javawebshop@gmail.com dr.patru thai@nmc.ac.th

(Received : 11 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 คน เครื่องมือในการ วิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้การ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน โครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก

2. การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, อาชีวศึกษา, องค์กรนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research are to 1) study and compare the conditions of being an innovative organization in educational institutions. According to the opinions of educational institution administrators Affiliated with the Southern Vocational Education Institute 1, classified by gender, age, and educational level. Work experience and size of educational institution where work is carried out Under the Southern Vocational Education Institute 1, there were 162 people. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table, resulting in a sample size of 86 people. The research

tool was a questionnaire with content validity between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.99. Statistics Data analysis used include frequencies, percentages, averages, standard deviations. T-value and F-value tests

The research results found that

1. Conditions of being an innovative organization of educational institutions According to the opinions of educational institution administrators Overall, it is at a high level. When considering each aspect, every aspect has an average level at a high level. by the side with the highest average is the organizational structure aspect, followed by participation in innovation. And the side with the lowest average is the external factors side.

2. Comparison of the conditions of being an innovative organization of educational institutions According to the opinions of administrators of educational institutions under the Southern Vocational Education Institute 1, classified by gender, overall there is a significant difference at the .05 level. Classified by age, overall and in each aspect, are not different. Classified by educational level Overall, they were significantly different at the .05 level. Classified by work experience, overall and in each area, there was no difference and the size of the educational institution. Overall, the differences are statistically significant at the .05 level.

Keywords : Administration, vocational education, innovative organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy/Society: KBE/KBS) โดยอาศัยช่องทางในการผลิต การจัดเก็บ การแพร่กระจาย และการเข้าถึง “ความรู้” เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ เป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ตั้งแต่ปี 2558 จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 1)

กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีแนวนโยบายให้กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คือ “การอาชีวศึกษากับการพัฒนาประเทศ” โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาอย่างมาก อีกทั้งรัฐบาลก็มีนโยบายที่จะพัฒนาประเทศให้เป็นผู้นำในเอเชีย และสามารถแข่งขันได้ระดับโลก ด้วยการลงทุนด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ซึ่งต้องอาศัยกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะการทำงานอย่างมีคุณภาพ การอาชีวศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงงานในสาขาต่าง ๆ ให้กับประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่สามารถผลิตกำลังคนได้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (ณัฐพล ทีปสุวรรณ, 2563 : 6) ดังนั้นการดำเนินงานของพัฒนาอาชีวศึกษาครบทุกด้าน ตามศักยภาพและความเหมาะสมภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้น เพราะเป็นทักษะสำคัญในทุกสาขาอาชีพในยุคปัจจุบัน และฝึกฝนอาชีพในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะในแต่ละสาขา ให้มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น ตามความต้องการและความจำเป็นของภาคธุรกิจในแต่ละด้าน

การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลก ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรมจากองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุม สั่งการและวางแผนการทำงานทั้งหมด ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (องค์กร ประจันเขตต์, 2557 : 45) ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มี

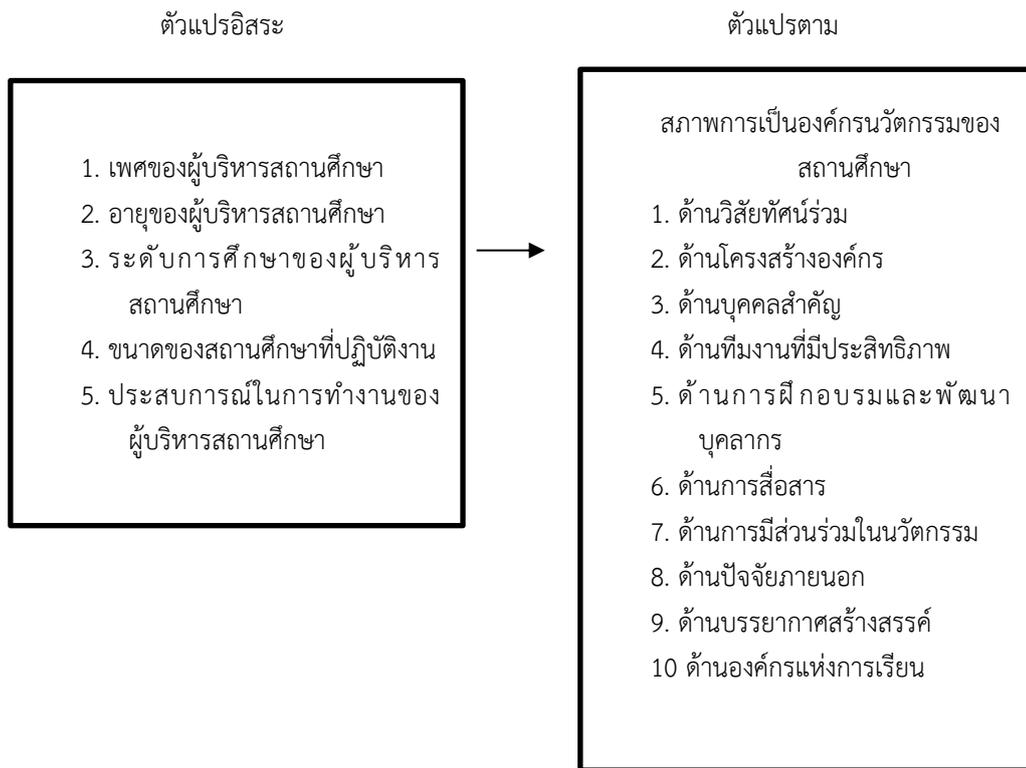
บทบาทสำคัญ โดยเน้นการบริหารจัดการทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรโดยมีเป้าหมายผลลัพธ์ คือ คุณภาพของผู้เรียนหรือผู้รับบริการจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงการยอมรับและเข้าใจในตัวนวัตกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อการ บริหารสำนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกฝ่ายเป็นทั้งฝ่ายให้บริการและฝ่ายรับบริการจากบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้รวมถึงกำหนดบทบาทในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้นวัตกรรมได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โสภณา สุตสมบุญ, 2561 : 1) นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคตอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยนวัตกรรมไม่ใช่สิ่งจำเป็น แต่เฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้นภาครัฐก็จำเป็นต้องมี นวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง (บุญอนันต์ พิณพิฑัย, 2555 : 73) ทั้งนี้รวมถึงสถานศึกษาที่เป็นต้นทางของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ป้อนให้กับทุกระบบ แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพการจัดการศึกษาของไทยกลับพบว่าการจัดการศึกษาไทยยังมีปัญหา ทั้งในด้านของคุณภาพ การศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา มีปัญหาเชิงโครงสร้างแล ระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุง เป็นลำดับแรกดังนั้น จึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำมาใช้ แก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการศึกษาดังกล่าวคือองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม โดยนวัตกรรม ถูกจัดให้อยู่ในยุทธศาสตร์สำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 ทั้งด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของประเทศการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาดังนั้่นนวัตกรรม และความเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560 : 5)

จากนโยบาย ระดับชาติและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาล้วนให้ความสำคัญกับความ เป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม “องค์กรนวัตกรรม” จึงเป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษา ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพได้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา จึงมีความสนใจที่จะวิจัย เรื่องการบริหารจัดการการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรมในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กร นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรฯและหัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยฯ ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำนวน 11 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 282 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ 3) หัวหน้างานบุคคลฯ 4) หัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยฯ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ได้มาจากการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejci; & Morgan . 1970: 607-610) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คน หลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาทั้งหมดเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejci ;& Morgan) ที่ความคลาดเคลื่อน 5%

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ขนาดของสถานศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 3) ด้านบุคคลสำคัญ
- 4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- 6) ด้านการสื่อสาร
- 7) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
- 8) ด้านปัจจัยภายนอก
- 9) ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์
- 10) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Liker) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านบุคคลสำคัญ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ 7) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ 8) ด้านปัจจัยภายนอก จำนวน 6 ข้อ 9) ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์จำนวน 5 ข้อและ 10) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนน ของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. ร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale)

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนโดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามที่นำมาใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ซึ่งไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient Alpha) (Cronbach, 1970, p.161) พบว่าค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

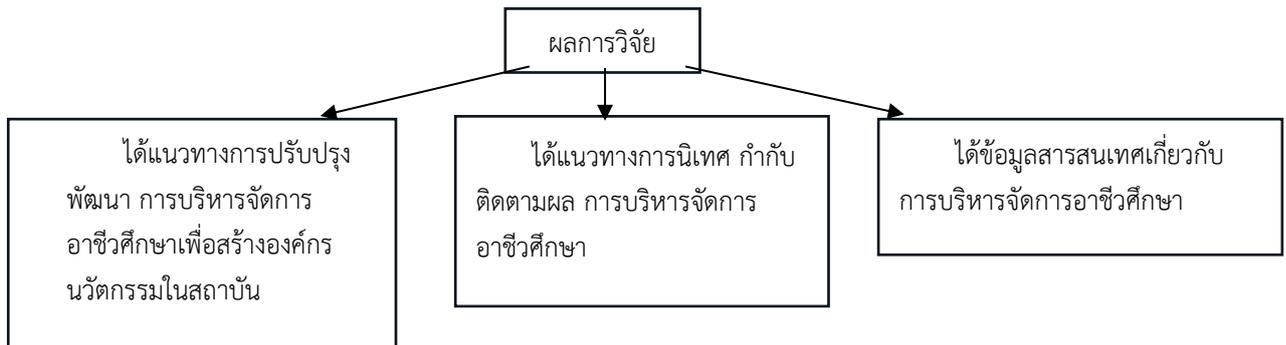
1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังระบบ E-office ของสอศ. และรับคืนมาจนครบ
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วยค่าความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:103)
3. เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามอายุและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.23	0.67	มาก	7
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.45	0.51	มาก	1
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.34	0.64	มาก	4
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.22	0.71	มาก	8
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.12	0.60	มาก	9
6. ด้านการสื่อสาร	4.24	0.63	มาก	6
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.41	0.62	มาก	2
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.11	0.59	มาก	10
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.37	0.56	มาก	3
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.27	0.72	มาก	5
โดยรวม	4.28	0.63	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก ($\bar{X} = 4.11$)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.41	0.59	4.11	0.74	2.59	0.01*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.55	0.61	4.28	0.69	2.84	0.01*
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.36	0.63	4.08	0.71	2.79	0.01*
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.31	0.52	4.18	0.81	1.14	0.26
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.32	0.54	4.12	0.72	1.80	0.08
6. ด้านการสื่อสาร	4.36	0.63	4.15	0.74	2.12	0.04*
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.41	0.56	4.06	0.68	2.20	0.03*
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.24	0.63	4.19	0.75	1.97	0.06
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.41	0.58	4.18	0.65	1.66	0.10
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.39	0.66	4.15	0.76	1.92	0.06
รวม	4.38	0.60	4.15	0.73	2.32	0.02*

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคคลสำคัญ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร สถานศึกษาเพศชาย มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ส่วนด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านปัจจัยภายนอกด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรม ของสถานศึกษา	อายุ						F	Sig
	20-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.37	0.82	3.19	0.43	4.33	0.67	2.54	0.06
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.11	0.63	4.42	0.44	4.44	0.56	1.89	0.14
3. ด้านบุคคลสำคัญ	3.91	0.81	4.23	0.54	4.22	0.76	1.92	0.13

4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.82	4.35	0.42	4.35	0.54	1.81	0.15
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.05	0.76	4.37	0.56	4.31	0.64	2.25	0.09
6. ด้านการสื่อสาร	4.05	0.91	4.23	0.52	4.24	0.64	1.61	0.19
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.12	0.77	4.35	0.45	4.14	0.57	0.92	0.43
8. ด้านปัจจัยภายนอก	3.99	0.76	4.45	0.47	4.23	0.59	1.22	0.31
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.02	0.83	4.38	0.61	4.34	0.68	1.25	0.29
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.01	0.79	4.36	0.55	4.21	0.65	1.36	0.25
โดยรวม	3.97	0.79	4.23	0.50	4.28	0.63	1.43	0.12

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.77	0.91	4.41	0.61	-3.51	0.00*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.29	0.59	4.45	0.59	-1.82	0.07
3. ด้านบุคคลสำคัญ	3.79	0.77	4.25	0.51	-3.02	0.00*
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	3.72	0.82	4.35	0.54	-3.31	0.00*
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.84	0.77	4.37	0.53	-3.33	0.00*
6. ด้านการสื่อสาร	3.88	0.78	4.35	0.53	-2.46	0.01*
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	3.96	0.69	4.19	0.64	-1.91	0.00*
8. ด้านปัจจัยภายนอก	3.92	0.96	4.31	0.62	-3.24	0.06
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	3.88	0.91	4.35	0.51	-3.01	0.00*
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.98	0.75	4.31	0.52	-3.25	0.00*
โดยรวม	3.90	0.80	4.33	0.56	-2.88	0.00*

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านบุคคลสำคัญ ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการดำเนินงานสู่

องค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านบุคคลสำคัญ ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนด้านโครงสร้างองค์กรและด้านปัจจัยภายนอกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.22	0.82	4.23	0.62	-0.46	0.62
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.39	0.59	4.45	0.55	-0.33	0.71
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.02	0.85	4.15	0.54	-1.03	0.23
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.13	0.81	4.27	0.61	-0.88	0.41
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.25	0.71	4.31	0.63	-1.01	0.31
6. ด้านการสื่อสาร	4.11	0.67	4.25	0.61	-0.55	0.63
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.21	0.82	4.31	0.54	-1.52	0.13
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.01	0.82	4.35	0.57	-0.92	0.35
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.18	0.71	4.32	0.65	-0.88	0.11
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.12	0.76	4.34	0.53	-0.92	0.35
โดยรวม	4.16	0.76	4.30	0.59	-0.87	0.39

จากตาราง 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและ 10 ปี ขึ้นไปมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมการของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.11	0.76	4.44	0.52	4.45	0.56	-2.25	0.02*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.27	0.59	4.35	0.53	4.48	0.52	-2.97	0.00*
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.02	0.67	4.32	0.57	4.47	0.67	-2.41	0.02*
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.11	0.68	4.35	0.55	4.37	0.63	-1.88	0.06

5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา								
บุคลากร	4.19	0.66	4.32	0.47	4.4	0.59	-1.36	0.19
6. ด้านการสื่อสาร	4.19	0.78	4.26	0.56	4.36	0.63	-1.46	0.12
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.23	0.76	4.33	0.58	4.39	0.68	-2.12	0.14
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.01	0.62	4.34	0.61	4.38	0.66	-2.10	0.05*
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.17	0.66	4.27	0.59	4.36	0.55	-2.15	0.04*
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.13	0.68	4.38	0.57	4.42	0.66	-2.17	0.00*
โดยรวม	4.14	0.69	4.34	0.56	4.41	0.62	-2.09	0.02*

จากตาราง 6 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์กรด้านบุคคลสำคัญ ด้านปัจจัยภายนอก ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวน ภารังกุล (2556, 72) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีพบว่าความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะภรณ์ ด้วงตุต (2558, 100 - 113) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของกุลชาติอุปรี (2559, 70 - 80) เรื่อง รูปแบบนวัตกรรม การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับ สภาพการดำเนินงาน นวัตกรรม การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ งานวิจัย ของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561, 208 - 219) เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบัน ขององค์การแห่ง นวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายระดับชาติและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กร นวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริม ให้ไปสู่เป้าหมายถึงมี คุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จึงต้องมีการปรับตัวให้ตนเองมีการดำเนินงาน สู่องค์กรนวัตกรรม จึง พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง องค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวน ภารังกุล (2556, 72) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีพบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรม

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดราชบุรีด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงการปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมมีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน ยืดหยุ่นและมีอิสระ จะทำให้องค์การบริหารวัตถุประสงค์และพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งอแดร์ (Adair, 1996, 198) อธิบายว่าโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นโครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organism) จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักร (Mechanism) ที่มีการควบคุมเข้มงวดความยืดหยุ่นเป็นกุญแจสำคัญต่อองค์การอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นความยืดหยุ่นของบุคคลทีมงานหรือองค์การและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้และอาเหม็ด (Ahmed, 1998, 30-43) อธิบายว่าความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมเกิดจากปัจจัย ประการหนึ่ง คือ โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่าง มีความเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก ซึ่งถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และค่าเฉลี่ยไม่ต่างกับด้านอื่น ๆ มากนัก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมแต่ละด้าน ไม่ต่างกันมากนัก ด้านปัจจัยภายนอกก็เช่นกัน กนกวรรณ ภูใหม่ (2559, 20) สรุปไว้ว่า ลักษณะขององค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จนั้นมีความจำเป็นต้องเปิดรับและเข้าใจมุมมองภายนอก ซึ่งจะเป็นการบ่งบอกสัญญาณของโอกาสและอุปสรรคองค์กรจึงควรมีวิธีการรับรู้ และสื่อสารกับปัจจัยภายนอกด้วยการพัฒนาการกำหนดทิศทางจากภายนอก ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาปัจจัยภายนอก เป็นการที่สถานศึกษาเปิดกว้าง และรับรู้สิ่งกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งเป็นอุปสรรคและโอกาสของ สถานศึกษา เช่น นโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจความคิดเห็นของผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น สถานศึกษามีช่องทางสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนที่หลากหลายและรวดเร็ว เช่น แอปพลิเคชันไลน์ เฟสบุ๊ค การรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ และสำรวจความต้องการนวัตกรรมของ ผู้ปกครองและชุมชน แล้วนำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม รวมไปถึง การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและจำนวนครูในสถานศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในบริบทของการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีทั้งผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายซึ่งในบางเรื่องเพศหญิง อาจมีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของดวงอุมา โสภา (อ้างถึงใน อัมพาพร นพรัตน์, 2558, 9) ที่ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้ บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ได้แก่ เพศ ซึ่งอาจทำให้บุคคลมีความคิดต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผลวิเคราะห์ยังไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของไอริน โรจนรักษ์ (2558, 46-60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เพศที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวาทต์ (2559, 159 - 177) เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ ไม่ แตกต่างกัน ประเด็นนี้ อาจเนื่องมาจากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มที่เป็นหน่วยงานคน ละหน่วยงาน และต้นสังกัดคนละแห่ง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวาทต์ (2559, 159 - 177) เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปรากฏพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกวัยต้องผ่านการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน ดังนั้นก็ทำให้มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ที่มากกว่า ทำให้มีมุมมองในการบริหารที่ต่างออกไปอาจจะทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอริน โรจนรัถย์ (2558, 46 - 60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุด ที่มีความแตกต่างกันทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม และสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอริน โรจนรัถย์ (2558, 46 - 60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบ ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กรหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างไรทุกคนในองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนไปพร้อม ๆ กัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะมีทรัพยากรแตกต่างกันไป โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็จะมีความพร้อม ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณอาคารสถานที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก แต่อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภาวังกุล (2556, 72) เรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีที่มีขนาดต่างกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่กลับสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวัตต์ (2559, 159 - 177) เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาคนละแห่งจึงมีผลการวิจัยที่แตกต่างออกไป โดยในสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กย่อมส่งผลให้การดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมไม่แตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ได้แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ไม่มีวิสัยทัศน์ไม่ว่า จะเป็นสถานศึกษาขนาดเท่าใดก็ไม่สามารถนำพาให้การดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจดอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นต้น

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กรข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยากและควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การประสานงานผ่านไลน์กลุ่ม เป็นต้น

1.3 ด้านบุคคลสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนานวัตกรรม

1.4 ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวนการปฏิบัติงานในทีมงานในองค์กรนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการทบทวนการปฏิบัติงานในทีมงาน โดยมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรม โดยจัดประชุมร่วมกันและจัดกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ

1.6 ด้านการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม โดยอาจจะมอบหมายงานรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีรวมถึงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์โปรแกรม รวมถึงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลและการใช้ข้อมูลที่สะดวกรวดเร็ว

1.7 ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบในการสร้างนวัตกรรมของครูโดยการจัดประชุมร่วมกัน เพื่อระดมความคิดเห็นในการกำหนดกฎระเบียบในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน

1.8 ด้านปัจจัยภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษานำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการมาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม โดยอาจจะรวบรวมความคิดเห็นจากชุมชนโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลจากนั้น จึงนำมากำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม

1.9 ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นในการนำนวัตกรรมมาใช้ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นในการนำนวัตกรรมมาใช้ซึ่งอาจจะเป็นเกียรติบัตร ที่สามารถทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษา เช่น มีเว็บไซต์สำหรับเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษา คลังข้อสอบ งานวิจัย เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของครูใน

สถานศึกษา เช่น มีเว็บไซต์สำหรับเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษาล้างข้อสอบ งานวิจัย เป็นต้น โดยอาจจะแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ตามความคิดเห็นของครู

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรบริบท ธนาคารพาณิชย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลชาติ อุปร . (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). รูปแบบนวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 3 (2), 70 - 80.
- ชวน ภาวังกุล (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี.(รายงานการวิจัย). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพล ทีปสุวรรณ. (2563). แดงการณ รมว.ศธ.การจัดการเรียนการสอนช่วง COVID-19 ครั้งที่ 2. สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 ธันวาคม 2566.เข้าถึงได้จาก <https://moc360.blog>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะภรณ์ ดั่งตุต. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 26 (1),100 - 113.
- พรธิดา เมฆวัตต์. (2559). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2364. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- โสภณา สุดสมบุญ. (2561). นวัตกรรมเพื่อการบริหารสำนักงาน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัมพพร นพรัตน์. (2558). ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา ปีการศึกษา 2556. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12 (3), 207 - 219.
- ไอริน ไรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2 (2), 46 -60.
- Adair, J.E. (1996). Effective innovation: How to stay ahead of the competition.London : Pan Books.
- Ahmed, P.K. (1998). Culture and climate for innovation. European Journal of Innovation Management, 1 (1), 30-43.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological measurement. 23 : 21 - 25.