กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

MANAGEMENT STRATEGIES OF PILOT SCHOOLS IN EDUCATION SANDBOX OF CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BASED ON THE CONCEPT OF INNOVATIVE ORGANIZATION

จตุรงค์ ศรีเมืองมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2568

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้วิจัย จตุรงค์ ศรีเมืองมา

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมื่นแจ่ม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมาภา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมื่นแจ่ม)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
วันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้วิจัย : จตุรงค์ ศรีเมืองมา

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมื่นแจ่ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

: อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 4) ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมประชาพิจารณ์ และ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม

5) การประสานงาน และ 6) การประเมินผล และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวมมีความต้องการให้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กลยุทธ์รอง 14 กลยุทธ์ 28 มาตรการ 28 ตัวบ่งชี้ 28 แผนงาน และ 82 โครงการ

4. การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100 และกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน, โรงเรียนนำร่อง, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่, องค์กรแห่งนวัตกรรม

The Title : Management Strategies of Pilot Schools in Education Sandbox of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office Based on the Concept of Innovative Organization

The Author : Chaturong Srimuangma

Program : Educational Administration

Thesis Advisors

: Associate Professor Dr. Choochip Phuprasert Advisor

: Assistant Professor Dr.Samnao Muenjaem Co – advisor

: Dr.Sirimas Kosanpipat Co – advisor

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the components of pilot school management in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organiza-tion, 2) study the current conditions and desired conditions of pilot school management in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organi-zation, 3) develop management strategies for pilot schools in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organization, and 4) verify and evaluate management strategies pilot schools in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organization.

The informants comprised: 1) experts and specialists, from whom data were collected through focus group discussions, interviews, workshops, and public hearings, and 2) administra-tors and teachers, from whom data were gathered through questionnaires, evaluation forms, and interviews. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index (PNI), and content analysis.

The research findings revealed the following:

1. The components of pilot school management in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organization consisted of 6 components: 1) planning, 2) organizing, 3) directing, 4) controlling, 5) coordinating, and 6) evaluating. The innovative organization components comprised 8 ele-ments: 1) strategy, 2) leadership, 3) organizational culture, 4) work atmosphere and environment, 5) organizational structure, 6) personnel, 7) communication, and 8) support.

2. Regarding the current conditions, desired conditions for pilot school management in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organization, the findings showed that the current management practices were implemented at a high level overall, while the desired conditions for pilot school management in education sandbox required implementation at the highest level overall.

3. The development of management strategies for pilot schools in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organization revealed that the management strategies comprised two main strategies: Strategy 1- Development of management processes for pilot schools in education sandbox, and Strategy 2- Development of operations toward becoming an innovative organization. 14 sub-strategies, 28 measures, 28 indicators, 28 programs, and 82 projects.

4. The verification and evaluation of management strategies for pilot schools in education sandbox of Chiang Mai primary educational service area office based on the concept of innovative organization demonstrated that the management strategies were accurate and propriety at 100 percent. Furthermore, the strategies showed high levels of feasible and utility, with mean scores at the high level.

Keywords: Management Strategies, Pilot Schools, Education Sandbox,
Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Innovative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมื่นแจ่ม และอาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้วิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมาภา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ฯ ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และร่วมมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวศรีเมืองมา ครอบครัวเป็นธรรม ที่สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอบคุณเพื่อนและพี่น้องนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กัลยาณมิตรทางวิชาการทุกท่าน รวมทั้งขอขอบคุณ อาจารย์ดร.ภูเบศ พวงแก้ว อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ต.ดร.กรณัฐ รัตนยรรยง นายเกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ ผู้อำนวยการโรงเรียนทาเหนือวิทยา นายโชติ ไพจิตรกุญชร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเหมือด คณะผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษากลุ่มเป้าหมาย คณะครูโรงเรียนบ้านหนองโค้ง และผู้บังคับบัญชาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ และช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครอบครัว บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

จตุรงค์ ศรีเมืองมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... **ข**

ABSTRACT ..... **ง**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฉ**

สารบัญ ..... **ช**

สารบัญตาราง ..... **ญ**

สารบัญภาพ ..... **บ**

บทที่

1 บทนำ **1**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

กรอบแนวคิดการวิจัย 10

2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง **12**

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการบริหารโรงเรียน 13

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม และองค์กรแห่งนวัตกรรม 44

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ 61

โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา 74

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 102

3 วิธีดำเนินการวิจัย **109**

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 109

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 113
ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 118
ระยะที่ 4 การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 120
ระเบียบวิธีวิจัย 125
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 126
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 127
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม 134
ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 236
ระยะที่ 4 การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 258
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 353
สรุปผลการวิจัย 354

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

อภิปรายผล.....359
ข้อเสนอแนะ.....364
บรรณานุกรม.....367
ภาคผนวก.....378
ภาคผนวก ก เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....379
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....380
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและโรงเรียน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม.....388
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาติเก็บข้อมูล และหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ.....393
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบเครื่องมือ.....401
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....422
ภาคผนวก ช รูปภาพการดำเนินการวิจัย.....471
ประวัติผู้วิจัย.....476

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน	29
2.2	การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม	59
2.3	รายชื่อโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับการประกาศเป็นสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่	98
4.1	การแจกแจงความถี่องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	128
4.2	การแจกแจงความถี่องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	130
4.3	การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ การบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	131
4.4	การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	133
4.5	จำนวน และร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	134
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวม	137
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การวางแผน 139

4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การจัดองค์กร 141

4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การอำนวยการ 142

4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การควบคุม 144

4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การประสานงาน 145

4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การประเมินผล 147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ.....148

4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การวางแผน 149

4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การจัดองค์กร 151

4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การอำนวยการ 152

4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การควบคุม 154

4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ : การประสานงาน.....155

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การประเมินผล	157
4.21	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร	158
4.22	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การวางแผน	159
4.23	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การจัดองค์กร	161
4.24	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การอำนวยการ	162
4.25	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การควบคุม	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.26	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประสานงาน	165
4.27	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประเมินผล	167
4.28	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	168
4.29	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน: การวางแผน	169
4.30	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน: การจัดองค์กร	171
4.31	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน: การอำนวยการ	173

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัด ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม 174

4.33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน: การประสานงาน.....176

4.34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน: การประเมินผล 178

4.35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร 179

4.36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน 180

4.36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน 181

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การจัดองค์กร 182

4.38 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การอำนวยการ 184

4.39 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การควบคุม 185

4.40 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การประสานงาน 187

4.41 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การประเมินผล 189

4.42 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร .190

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.43 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การวางแผน 191

4.44 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การจัดองค์กร 193

4.45 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การอำนวยการ 194

4.46 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การควบคุม 196

4.47 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร : การประสานงาน 197

4.48 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การประเมินผล 199

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.49	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร	200
4.50	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การวางแผน	201
4.51	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การจัดองค์กร	203
4.52	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ	204
4.53	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การควบคุม	206
4.54	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การประสานงาน	208

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.55 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การประเมินผล 209

4.56 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน 211

4.57 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การวางแผน 212

4.58 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การจัดองค์กร 214

4.59 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การอำนวยการ 215

4.60 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การควบคุม 217

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.61	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การประสานงาน	218
4.62	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหาร โรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน : การประเมินผล	220
4.63	การสัมภาษณ์แนวทางในการบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	225
4.64	สรุปผลการ SWOT Analysis จุดแข็ง และจุดอ่อน การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	237
4.65	สรุปผลการ SWOT Analysis จุดแข็ง และจุดอ่อน องค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	240
4.66	สรุปผลการ SWOT Analysis โอกาสและภาวะคุกคามของโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	244
4.67	ผลการ TOWS Matrix โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	245
4.68	ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	247

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.69	ผลการตรวจสอบความถูกต้องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	259
4.70	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	281
4.71	ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่	301
4.72	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม โดยรวม	318
4.73	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์	319
4.74	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ด้านมาตรการ	321
4.75	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ด้านตัวบ่งชี้	327

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.76 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ด้านแผนงาน 333

4.77 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ด้านโครงการ 335

4.78 สรุปรายละเอียดของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดงค์กรแห่งนวัตกรรม หลังการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....341

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2.1	โมเดลการพัฒนาศักยภาพทางนวัตกรรมองค์กรหรือ IOM	50
2.2	เจตนารมณ์จังหวัดเชียงใหม่ (Mission Statement)	91
2.3	แผนที่เชิงยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่	93
2.4	แผนภูมิกระบวนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่	94
3.1	สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	125

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการพัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปี ข้างหน้า จึงมีความสำคัญที่ต้องวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ให้เป็นมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, น. 30-32)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาสภาการศึกษา, 2560, น. ก-ช) กล่าวไว้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนการศึกษาชาติ ที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา 2 ด้าน คือ เป้าหมายผู้เรียน ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างเท่าเทียม ระบบการศึกษามีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ประกอบกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, น. 102-120) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ รัฐและหน่วยงานทุกภาคส่วนต้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการ

เรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2562) จังหวัดเชียงใหม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นจังหวัดพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการทางการศึกษา พ.ศ. 2562 มีสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ทุกสังกัดจำนวน 126 โรงเรียน จัดเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ จำนวน 99 โรงเรียน ต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดพันธกิจ พัฒนา และส่งเสริมการดำเนินการพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมกับเป้าประสงค์ให้หน่วยงานทางการศึกษามีนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพทุกภาคส่วน พร้อมจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะ จากยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2565-2569 กำหนดทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ “เชียงใหม่ นครแห่งนวัตกรรมการการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสุข” กำหนดพันธกิจที่ 3 เร่งพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้การจัดการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด และยุทธศาสตร์ที่ 7 เร่งสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการระดับปัจเจกบุคคลและชุมชนสาธารณะ ให้ดำเนินการจัดหานวัตกรรมโดยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีนวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือบนฐานงานวิจัย สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และจัดการศึกษา และจากการศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยดำเนินการศึกษาเอกสาร การจัดเวทีสาธารณะ เสวนาระดมความคิด การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการการรับฟังสาธารณะพิจารณ์ร่างยุทธศาสตร์ (Public Hearing) และการประเมินยุทธศาสตร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรม คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปีงบประมาณ 2564 ทั้งหมด จำนวน 194 คน พบว่าการจัดการศึกษาเชียงใหม่ต้องปรับตัวแบบก้าวกระโดดที่ตอบโจทย์นวัตกรรมการศึกษาแห่งอนาคต (CM-EDU Next Normal) ประกอบด้วยเมืองแห่งศิลปะ เมืองแห่งการสัญจร เมืองแห่งวัดวาอาราม และเมืองแห่งนวัตกรรม จังหวัดเชียงใหม่แถลงเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีความสุข สำหรับบุคคลทุกช่วงวัย บนหลักการจังหวัดการศึกษา สถานศึกษาจัดการตนเอง ดำเนินการปฏิรูปการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา ให้หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน วิธีปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2562) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาให้สถานศึกษาได้นำไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบจุดอ่อนในการบริหารจัดการและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา คือ สถานศึกษาขาดนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักคิด แก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง ขาดข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วางแผนพัฒนาการศึกษาที่ครบถ้วนสมบูรณ์และเชื่อมโยงทุกระดับ สถานศึกษาภาครัฐมีอำนาจในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารจัดการศึกษาตามบริบทของตนเองน้อย มีความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาระหว่างผู้เรียนในสถานศึกษาเขตเมืองและผู้เรียนในเขตห่างไกลสูง ทั้งด้านโอกาสและคุณภาพการจัดการศึกษาการวัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตร และผู้เรียนไม่สะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

แนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยองค์กรแห่งนวัตกรรมคือองค์กรที่มีการนำความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ตามโมเดลการจัดการนวัตกรรมในระดับองค์กร (Innovative Organization Model: IOM) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ ระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับและมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร (สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม, 2563)

ในสภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี การแข่งขัน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับสถานศึกษาในประเทศไทย ยังขาดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรม นอกจากนี้ อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรคือการขาดความเข้าใจ

เกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างแท้จริง และทัศนคติที่มองว่านวัตกรรมเป็นเรื่องยากและไกลตัว (ศศิมา สุขสว่าง, ม.ป.ป.) การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียน ในการกำหนดทิศทาง แนวทางที่จะนำกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม นำไปปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการบริหารงานโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม
4. เพื่อตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ คือ ได้กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม องค์ความรู้นี้จะเป็นข้อมูลสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาและต่อยอดในการศึกษา

เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หรือโรงเรียนทั่วไป ในการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพในพื้นที่เฉพาะ

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติของกลยุทธ์

2.1 ระดับนโยบาย

2.1.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานระดับบริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในด้านการบริหารจัดการ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

2.1.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานระดับบริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาและนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ระดับปฏิบัติ

2.2.1 ช่วยให้ผู้บริหาร และโรงเรียนนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา

2.2.2 เป็นแนวทางสำคัญสำหรับโรงเรียนในการบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.3 โรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม มีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 1.1 การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากแหล่งข้อมูลที่นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 14 แหล่งข้อมูล เลือกเฉพาะความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด นำมาดำเนินการ

แจกแจงความถี่ของแต่ละองค์ประกอบ สรุปเป็นองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1.2 การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากแหล่งข้อมูลที่นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 18 แหล่งข้อมูล เลือกเฉพาะความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป หรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด นำมาดำเนินการแจกแจงความถี่ขององค์ประกอบ สรุปเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ และยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การสนทนากลุ่มครั้งนี้ใช้รูปแบบการจัดการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 317 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970)

ขั้นตอนที่ 2.2 ศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงาน

ทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 11 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งการดำเนินการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยตรง และการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 3.1 จัดทำตาราง TOWS Matrix โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน จุดแข็ง จุดอ่อน จากการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โอกาส ภาวะคุกคาม ของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา และนำมาดำเนินการจัดทำ TOWS Matrix และจัดทำเป็นร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 3.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยนำข้อมูลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 มาจัดทำร่างกลยุทธ์ นำมาดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการ โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน ครูวิชาการโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้รูปแบบการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมในรูปแบบออนไลน์

ระยะที่ 4 การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 4.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม และข้อเสนอแนะปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การสนทนากลุ่มครั้งนี้ใช้รูปแบบการจัดการสนทนากลุ่ม และการสนทนากลุ่มรูปแบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 4.2 ประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้จำนวน 50 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง การประชุมประชาพิจารณ์ใช้รูปแบบการจัดประชุมรูปแบบออนไลน์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การประสานงาน และ 6) การประเมินผล

2. องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน

ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 2566 ถึงปีการศึกษา 2567

ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องรายชื่อโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 99โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่ดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์กร 6) บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน

2. การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง กระบวนการสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การประสานงาน และ 6) การประเมินผล

3. กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการดำเนินงานในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย กลยุทธ์ มาตรการ ตัวบ่งชี้ แผนงาน และโครงการ

4. การตรวจสอบกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่มีต่อกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านความถูกต้อง และความเหมาะสม

5. ความถูกต้องของกลยุทธ์ หมายถึง องค์ประกอบของกลยุทธ์และรายละเอียดมีความครบถ้วน ถูกต้องสอดคล้องกับสถาพแวดล้อมและความเป็นจริงของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

6. ความเหมาะสมของกลยุทธ์ หมายถึง องค์ประกอบของกลยุทธ์และรายละเอียดมีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถาพแวดล้อมและความเป็นจริงของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

7. การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

8. ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ มาตรการ ตัวบ่งชี้ แผนงาน และโครงการที่กำหนดขึ้นเมื่อนำไปใช้แล้วทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การบริหารโรงเรียน โดยคำนึงถึงบริบทพื้นฐานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียน

9. ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ มาตรการ ตัวบ่งชี้ แผนงานและโครงการ ที่พัฒนาขึ้น มีแนวโน้มว่าสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

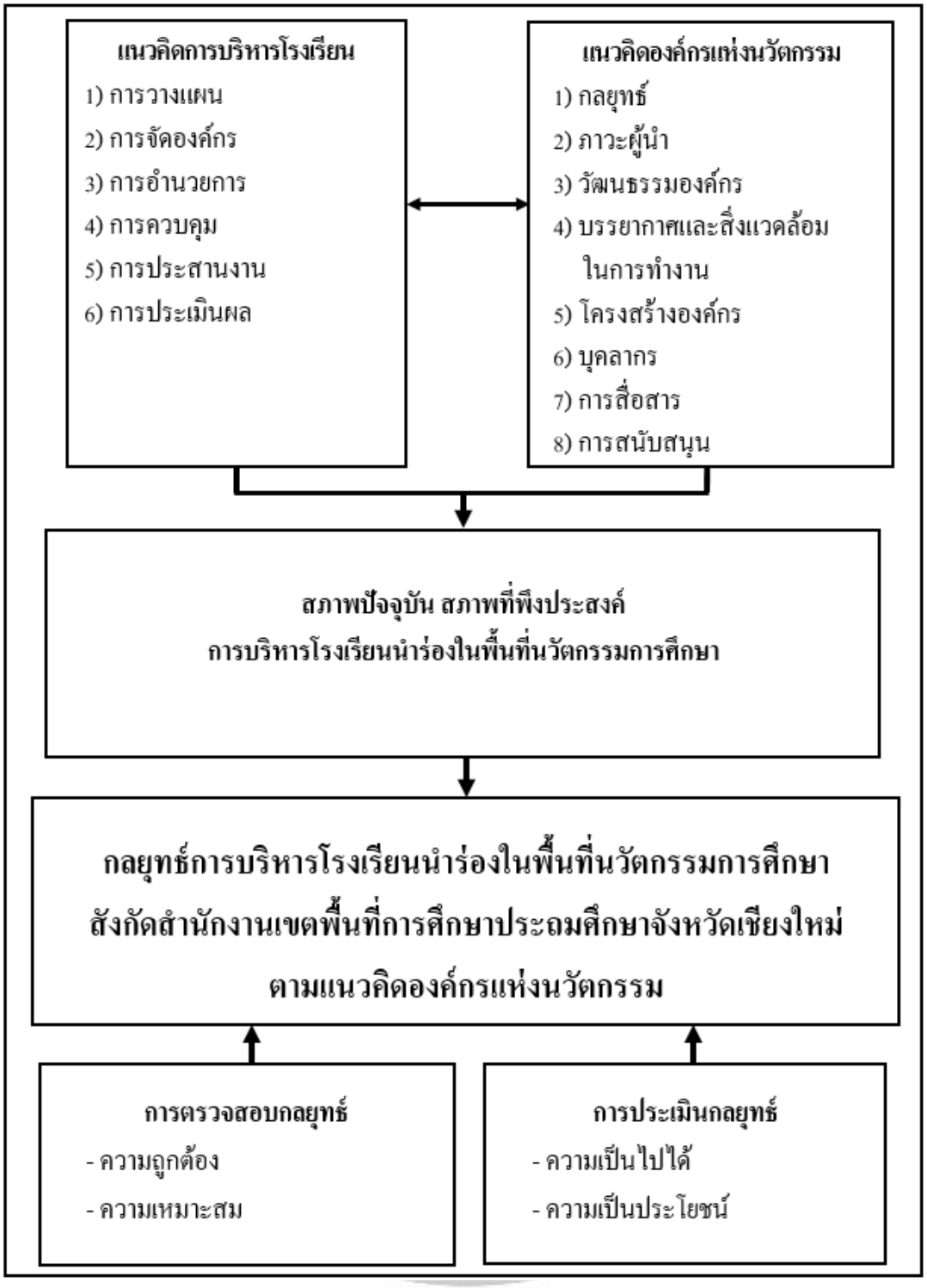
10. พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ประกาศแต่งตั้งให้เป็นพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พ.ศ. 2562

11. โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สมัครเข้าร่วมและได้รับการประกาศจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ให้เป็นโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, เขต 2, เขต 3, เขต 4, เขต 5 และ เขต 6

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม มาใช้เป็นกรอบเนื้อหา หรือตัวแปรในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น แนวทางในการบริหารงาน และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม รวมทั้งการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
   - 1.1 ความหมายของการบริหาร
   - 1.2 ทฤษฎีการบริหาร
   - 1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์
   - 1.4 ความหมายการบริหารโรงเรียน
   - 1.5 กระบวนการบริหารโรงเรียน
   - 1.6 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
   - 1.7 องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม และองค์กรแห่งนวัตกรรม
   - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
   - 2.2 การพัฒนานวัตกรรม
   - 2.3 นวัตกรรมการบริหาร
   - 2.4 องค์กรแห่งนวัตกรรม
   - 2.5 องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์
   - 3.1 ความหมายของกลยุทธ์
   - 3.2 การพัฒนากลยุทธ์
   - 3.3 กลยุทธ์การบริหาร
   - 3.4 ปัจจัยการพัฒนากลยุทธ์
   - 3.5 การจัดทำกลยุทธ์

3.6 องค์ประกอบกลยุทธ์

4. โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

4.1 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม พ.ศ. 2562

4.2 พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

4.3 พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

4.4 โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการบริหารโรงเรียน

ความหมายการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะนำองค์กรการศึกษา โรงเรียน ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

Good (1973) การบริหารการศึกษาเป็นการวินิจฉัย การสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เรื่องเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียนโดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ ในด้านครู นักเรียน และบุคลากรอื่นในโรงเรียน

Fenwick (1992, p. 127) การบริหารการศึกษาหมายถึง การวางแผนการศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล ระบบการบริหารประกอบด้วยครู นักเรียน และผู้ปกครอง การบริหารต้องมี ระบบ ไม่มีช่องว่าง สามารถปฏิบัติได้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, น. 39) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่งนั่นก็คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สองซึ่งได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน ดำเนินการเพื่อให้ วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

รุ่ง แก้วแดง (2542, น. 44) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา คือ การจัดการเพื่อให้ ผู้เรียนได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด จึงเป็นศาสตร์ที่สำคัญสาขาหนึ่งเช่นเดียวกับ การบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ การบริหารสาธารณชน

นิรมล กิติกุล (2549, น. 31) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่

บุคลิกภาพความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 53) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, น. 8) การบริหารการศึกษา หมายถึงการดำเนินการของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรมคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, น. 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 62) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานร่วมระหว่างผู้บริหารกับครู หรือบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพ

สัมมนา รธนิธย์ (2556, น. 93) การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการจัดและดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างในสถานศึกษาที่ประกอบด้วยกิจกรรมมากมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ คือ ผลผลิตทางการศึกษาที่เป็นผู้เรียนที่ผ่านการศึกษาด้วยสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า (2561, น. 12) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ผ่านกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ระบบการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานในองค์กรการศึกษา โรงเรียน อย่างเป็นระบบ มีการกำหนด เป้าหมาย ความสำเร็จ แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ การประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

ทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา เป็นกรอบแนวทางในการเลือกปฏิบัติ การคาดการณ์ ปรากฏการณ์ และควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรการศึกษา ให้เกิดความสำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น. 78-81) กล่าวถึงภาพรวมทฤษฎีการบริหาร 3 รูปแบบ ประกอบด้วย ทฤษฎีองค์การดั้งเดิม ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ และทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารดั้งเดิมวิวัฒนาการขึ้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) เป็นการจัดการบริหาร(Administrative Management) (Administrative Process) หน้าที่ของการจัดการ (Management Functions) ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงเหตุและผล (Ra-tional Model)

2. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เป็นรูปแบบทางสังคมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Social Model) เกิดขึ้นมาจากผลการวิจัยของสังคมศาสตร์ ได้แก่ การทดลองและการวิเคราะห์ในด้านสังคมและด้านจิตวิทยาของบุคคลในที่ทำงาน แบบการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่ม

3. ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งเกิดขึ้นไม่นานนัก เป็นความพยายามประสานความไม่สอดคล้องกันของรูปแบบเชิงเหตุและผลกับรูปแบบทางสังคม หรือเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

สัมนา รธนิธย์ (2556, น. 35-36) กล่าวว่าถึงทฤษฎีทางการบริหารตั้งแต่ระยะเริ่มแรกมาสู่การพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นมาอย่างมีหลักการ และมีวิวัฒนาการสู่การบริหารเชิงพฤติกรรมการบริหารเชิงระบบการบริหารเชิงสถานการณ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ สู่การบริหารตามแนวโลกาภิวัฒน์ในปัจจุบันตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารยุคดั้งเดิม ที่ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าสั่งหรือกำหนดตามแบบแผนที่เคยปฏิบัติกันมาหรือตามกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้สืบทอดกันมา

2. ทฤษฎีการบริหารแบบทฤษฎีหลัก ที่เน้นประสิทธิภาพ ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์การทำงานโดยพยายามหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน มีหลักการและกระบวนการบริหารที่ชัดเจนมีการจัดองค์การและระบบการทำงานแบบเป็นทางการชัดเจน จำแนกเป็น 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ที่มุ่งหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน ทฤษฎีการบริหารจัดการ มุ่งกำหนดหลักการทางการบริหารไว้ และเชื่อว่าหากมีการฝึกอบรม ก็สามารถจะ

ทำให้เป็นนักบริหารที่มีความสามารถได้ และทฤษฎีการบริหารแบบราชการ ที่มุ่งเน้นความเป็นเหตุเป็นผลในองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแทนที่จะปล่อยให้เป็นไปตามอำเภอใจของนักบริหารหรือเจ้าของกิจการ

3. ทฤษฎีการบริหารแนวมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของเอลตัน เมโย (Elton Mayo) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติงานกับผลผลิตในการทำงาน ที่เรียกว่าเป็น Hawthorne Effects การบริหารจึงปรับเปลี่ยนมาเน้นในเรื่องของคนและคุณค่าของความเป็นคนในการทำงาน ใช้จิตวิทยามาช่วยในการทำงานและใช้พฤติกรรมสัมพันธ์เป็นเครื่องมือสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์และวิทยาการจัดการ เป็นการบริหารที่ประยุกต์ใช้หลักการของพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ในการทำงาน โดยเน้นและให้ความสนใจเรื่องพฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์การในการทำงานในองค์การเป็นพิเศษ ได้แก่ บุคคลและองค์การ การตัดสินใจแรงจูงใจ การสื่อสาร ภาสวะผู้นำ บรรยากาศขององค์การวัฒนธรรมองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ ตลอดจนมีการพัฒนาโมเดลและเทคนิคการบริหารแบบต่าง ๆ การประยุกต์ใช้ตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์และโมเดลในการบริหารหรือวิทยาการจัดการ

5. ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ เป็นการบริหารที่พิจารณาองค์การและการทำงานโดยภาพรวมสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือการบริหารแบบองค์รวมโดยพิจารณาหน่วยงานหรือองค์การเป็นระบบสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กับใช้ทฤษฎีระบบในการพิจารณาการดำเนินงานโดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) และเทคนิคระบบ (System Approach) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแต่ละส่วนแล้วปรับปรุงทุกส่วนเข้าสู่สภาพโดยรวม พัฒนาการทำงานแบบระบบที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบตลอดจนพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management In-formation System-MIS)

6. ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ เป็นการบริหารโดยยึดหลักการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์คนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดแบบการบริหารหรือวิธีการทำงานที่เหมาะสมของผู้บริหารโดยภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์แต่ละสถานการณ์

7. ทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารที่ต้องเข้าใจสถานการณ์ในอนาคตโดยการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และข้อจำกัดของหน่วยงานปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือสภาพในอนาคตที่ต้องการให้เด่นชัดโดยเน้นคุณภาพการแข่งขัน การประสบผลสำเร็จแบบเอาดีเอาเด่น เป็นเยี่ยมหรือเป็นเลิศ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีการวางแผนและบริหารตามแนวกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้

8. ทฤษฎีการบริหารแนวโลกาภิวัตน์ เป็นการบริหารองค์กรที่มีการแข่งขันสูง มุ่งผลสำเร็จโดยรวดเร็ว เป็นการบริหารที่ดำเนินการตามแนวมาตรฐานสากลต่าง ๆ เช่น ISO 9000 ISO 14000 ระบบประกันคุณภาพ (QC, TOM, QS ฯลฯ) และการประกันคุณภาพ (QA) ที่ถูกกำหนดขึ้น

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554) กล่าวว่าทฤษฎีการบริหารการศึกษาเป็นข้อสรุป ที่อธิบายปรากฏการณ์ เหตุการณ์และข้อค้นพบอย่างมีระบบในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กรทางการศึกษาที่ปรับและประยุกต์มาจากทฤษฎีการบริหารทั่ว ๆ ไป ซึ่งทฤษฎีการบริหารการศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้ามาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารดั้งเดิมเป็นแนวคิดมุ่งไปที่การทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้งานหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ เช่น การคัดเลือกคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาทำงาน การแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะทาง การมีกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อให้คนทำงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งทฤษฎีที่มีแนวคิดสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารดั้งเดิม ได้แก่ ทฤษฎีทางการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหารและทฤษฎีการบริหารแบบราชการ

2. ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มาทำงานร่วมกันซึ่งเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจนำไปสู่ความยินดีและเต็มใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งทฤษฎีที่มีแนวคิดสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารของแมรีปาร์คเกอร์ ฟอลเล็ท (Marry Parker Fallett) เอลตัน เมโยและเคอร์ท เลวิน (Kurt Lew-in)

3. ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การที่พยายามจะประสานทั้งงานและคนเพื่อให้คนที่ทำงานร่วมกันเกิดความพึงพอใจโดยการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ประสานให้เป็นเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งทฤษฎีที่มีแนวคิดสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารของเชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ทฤษฎีการบริหารของเฮอร์เบิร์ด เอ. ไซมอน (Herbert A Simon) และทฤษฎีการบริหารของดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

4. ทฤษฎีทางการบริหารร่วมสมัยเป็นการบริหารตามหลักการ คน ข้อมูลและสถานการณ์ ซึ่งจะต้องผสมผสานกันอย่างเหมาะสมโดยที่ไม่เน้นทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอย่างเดียวแต่จะปรับเปลี่ยนตลอดให้เหมาะสมและทำให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ได้แก่ ทฤษฎีทฤษฎีการบริหาร โดยเน้นสถานการณ์ (Situational Management Theory) และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

จากทฤษฎีทางการบริหาร สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษา เป็นแนวทางที่ผู้บริหารต้องนำมาใช้ในการพิจารณาองค์ประกอบ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ พฤติกรรม สถานการณ์ และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

การบริหารเชิงกลยุทธ์

Glueck and Lawrence (1984, p. 5) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ประสบอยู่ในขณะนั้น โดยพิจารณากลยุทธ์นั้น สามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกิจการได้

Wright and others (1992, p. 7) ได้นิยามการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ภายใต้บริบทของแวดล้อมภายนอกองค์กร การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลวิธีที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อทำให้มั่นใจว่า กลวิธีที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

Higgins and Vincze (1993, p. 5) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการบริหารเพื่อให้บรรลุธุรกิจขององค์การ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีผบกระทบต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์การ

David (1997, p. 5) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) และการประเมินกลยุทธ์ (Strategic Evaluation) ในการบริหารเชิงกลยุทธ์มุ่งที่การประสมประสานการจัดการ การตลาด การเงิน การบัญชี การผลิต การดำเนินงาน การวิจัยและการพัฒนาระบบข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การ

Robbins & Coulter (2012, p. 73) ได้กล่าวถึงการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) คือ การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือการวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, น. 19) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic man-agement) เป็นกระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน 3 ประการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุม (Strategic Implementation and Control)

ไพโรจน์ ปิยะวงษ์วัฒนา (2545, น. 3) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555, น. 27) การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการดำเนินงานที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่ลุ่มลึกและแยบคายเพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบและเป้าหมายที่ชัดเจน ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ พร้อมใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิวรรณ ยอดมงคล (2562, น. 122) ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวางแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และก่อให้เกิดความได้เปรียบจากคู่แข่งขันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยความคิดที่เป็นกลยุบาย วิธีการ หรือกระบวนการ ในการดำเนินงานที่สำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมกลยุทธ์

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการวางแผนงานอย่างเป็นระบบที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ทราบถึงบริบทต่าง ๆ ที่จะนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานโดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ความหมายการบริหารโรงเรียน

Good (1973) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ด้วยการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายตามต้องการ

ภาวิดา ธาราศรีวิสุทธิ์ (2542) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ถวิล มาตรเลียม (2545) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นการบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนสมาชิกชุมชนและองค์การอื่นด้วย ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ในการรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรและแก้ปัญหา ตลอดจนดำเนินการเพื่อพัฒนากิจกรรมด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว

สุรพล พุฒิคำ (2544) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งถึงความมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประพันธ์ สุริหาร (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารโรงเรียนหมายถึงงานประจำที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าสถานศึกษา ดำเนินการควบคุม จัดบริหารต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวพันกับการกระบวนการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่รวมทั้งด้านการเงินงบประมาณ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

บันลือ พฤกษะวัน (2550) ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการศึกษา หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ประชุม รอดประเสริฐ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในการบริหารโรงเรียนหมายถึงการบริหาร เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต คือ นักเรียนที่มีคุณภาพนั้นโดยทฤษฎีระบบแล้วโรงเรียนถือได้ว่าเป็นระบบ ๆ หนึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจองค์ประกอบของระบบที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตที่เกิดขึ้นและควรนำเอาทฤษฎีระบบมาวิเคราะห์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียน

ศิรินทิพย์ ธิติพงศ์วณิช (2559, น. 15) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นการร่วมมือกันทำงานภายใต้ภารกิจหลักของผู้บริหาร โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเทคนิควิธี ด้วยกระบวนการบริหารที่เหมาะสม รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยเพราะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการบ่มเพาะและเสริมสร้างพลเมืองของประเทศให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในอนาคต ซึ่งการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ

จากความหมายของการบริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึงการนำองค์ประกอบ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาใช้ดำเนินการบริหารงาน วางแผนงานภายในโรงเรียนในการดำเนินงานในด้านการบริหารงานด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ

ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน

Gulick and Urwick (1936) นักบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ บริหารงานโดยหวังผลงานเป็นใหญ่ (Task Centered) ได้เสนอแนวคิดการบริหารโดยใช้ POSDCORB Model ไว้ดังนี้

1. วางแผน (Planning) ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์กร (Organization) ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์กร การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) นับตั้งแต่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์กรเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจการงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร

5. การประสานงาน (Coordinating) ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงาน

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงาน

Fayol (1949, p. 127-128) ได้เสนอกระบวนการที่เรียกว่า “A General Approach to Administration” หรือ POCCC ประกอบด้วย

1. To Plan หมายถึง การจัดการวางแผนเพื่อปฏิบัติ

2. To Organize หมายถึงการจัดการแบ่งงานทั้งวัสดุและกำลังคนออกไปตามหน้าที่ของงาน

3. To Command หมายถึง การบังคับชาสั่งการให้บุคคลในหน่วยปฏิบัติงาน

4. To Coordinate หมายถึง การประสานงาน

5. To Control หมายถึง การควบคุมดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

Sears (1950) นำเสนอกระบวนการบริหาร โดย PODCC ประกอบด้วย

P: Planning (การวางแผน)

O: Organizing (การจัดองค์กร)

D: Directing (การสั่งการ)

C: Coordinating (การประสานงาน)

C: Controlling (การควบคุม)

Tead (1951) กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานโดยสรุปสาระสำคัญของกิจกรรมเป็น 10 ประการ ดังนี้

1. กำหนดความมุ่งประสงค์และจุดประสงค์ให้กระจ่างชัด

2. จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน

3. กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจให้บุคลากร

4. มอบหมายอำนาจ โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ

5. ควบคุมการปฏิบัติงาน

6. รักษาปริมาณและคุณภาพของงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

7. จัดให้มีคณะกรรมการต่าง ๆ เป็นตัวประสานงานในหน่วยงาน

8. บำรุงขวัญและกาลังใจ

9. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

10. เตรียมวางแผนงานในอนาคต

American Association of School Administration (1955) ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นความพยายามที่จะให้การปฏิบัติงานตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ จึงได้กำหนดงานที่จะต้องทา วิธีที่จะทาและจุดมุ่งหมายของการทางานแต่ละอย่างไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

2. การแบ่งสรร (Allocation) มีการจัดแบ่งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรที่มิใช่มนุษย์ให้เป็นสัดส่วนพอที่จะดาเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. การเร้าใจ (Stimulation) เป็นการกระตุ้น เร้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการจัดให้มีการประสานงานระหว่างหัวหน้างานของหน่วยย่อยให้เกิดความเข้าใจกัน ประสานงานกันและขจัดข้อขัดแย้งให้ลดลงหรือหมดไป

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินการเพื่อการแก้ไขปัญหา และการวางแผนในช่วงระยะเวลาข้างหน้า โดยมุ่งประเมินสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

Litchfield (1956) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารว่า เป็นวัฏจักรการบริหาร (Cy-clical Nature) กล่าวคือ กระบวนการบริหารจะเป็นวงจรใหญ่ทั้งองค์การ ภายในวงจรใหญ่มีวงจรย่อย ๆ ที่เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่เฉพาะอย่าง และหน้าที่อื่น ๆ กระบวนการบริหารดังกล่าวประกอบด้วยการตัดสินใจ การจัดโปรแกรม การติดต่อ การควบคุม และการประเมินค่า

Simon (1957) ได้กล่าวขยายแนวคิดการบริหารออกไปอีกโดยเน้นที่หน้าที่ของผู้บริหาร กระบวนการบริหารเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision–making) ที่จะมีผลเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การเพื่อบรรลุผลความสำเร็จ โดยผู้บริหารดำเนินการ ดังนี้

1. การระบุหน้าที่ของบุคคลให้ชัดเจนว่าขอบข่ายหน้าที่งานของบุคคลคืออะไร

2. การแบ่งอำนาจเพื่อกำหนดว่าบุคคลใดในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ที่มีอำนาจตัดสินใจให้แก่ปัจเจกบุคคล

3. การวางขอบเขตจากัดในการให้บุคลากรจะเลือกทำสิ่งใดตามความต้องการของตนและให้มีการประสานงานด้านกิจกรรมของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน

Gregg (1957, pp. 315-316) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการดังนี้

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

2. การวางแผนหรือโครงการ (Planning)

3. การจัดองค์กร (Organizing)

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

5. การใช้อิทธิพล (Influencing)

6. การประสานงาน (Coordinating)

7. การประเมินผลงาน (Evaluating)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 10) ได้กล่าวว่า การกำหนดลำดับขั้นตอนกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set objective) การพัฒนากลวิธี (Develop Strategies) ในการวางแผนโดยจำแนกแผนออกเป็นโครงการ (Program) กำหนดงบประมาณ (Budget) และแนวปฏิบัติ (Procedure) ตลอดจน

ต้องตื่นตัวปรับปรุงนโยบาย (Policy) ให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ เป็นการเตรียมการขั้นแรกในการที่จะปฏิบัติงานนั้นเอง

2. การจัดองค์การ (Organizing) ซึ่งเกี่ยวกับการที่จัดโครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) การสร้างขอบเขตของงานและความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ (Delineate Relationships) การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ (Create Position Descriptions) ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการตำแหน่งนั้น ๆ กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานขั้นนี้ เป็นการจัดงานให้ประสานสอดคล้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การอำนวยการ (Directing) การบริหารขั้นนี้เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Making) มอบหมายหน้าที่การงาน (Delegation) การจูงใจ (Motivation) การประสานงาน (Coordina-tion) การจัดให้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) ไปในทางสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การอันอาจกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. การควบคุม (Controlling) ในการควบคุมงานนั้นจะต้องกำหนดระบบการรายงาน (Es-tablish Reporting System) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Develop Performance Standard) การวัดผลงาน (Measure Result) ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง (Correct) ทั้งนี้เพื่อให้ดำเนินไปโดยถูกต้อง ความมุ่งหมายสำคัญของการคุมงานก็ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และหากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็จักได้ทราบอุปสรรคข้อขัดข้องได้ ซึ่งถ้าแบ่งงานเป็นขั้นตอนด้วยแล้วก็เป็นความสะดวกที่แก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นแต่ต้นก่อนที่เหตุเหล่านั้นจะลุกลามเสียหายมากมายจนเกินแก้

ศิริอร ขันธหัตถ์ (2536) กล่าวว่า องค์การต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นตำแหน่งยังต้องมีวัตถุประสงค์ย่อยกำหนดไว้เพื่อว่าบุคคลที่ดารงตำแหน่งจะได้พยายามบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์รวม และได้แบ่งหลักการบริหารจัดองค์การ ไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) กล่าวว่า การจัดแบ่งงานควรจะแบ่งตามความถนัด พนักงานควรจะรับมอบหน้าที่เฉพาะเพียงอย่างเดียวและงานหน้าที่ที่คล้ายกันหรือสัมพันธ์กัน ควรจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของคนคนเดียว

2. หลักการประสานงาน (Coordination) กล่าวว่า การประสานงานกัน คือการหาทางทำให้ทุก ๆ ฝ่ายร่วมมือกันและทางานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) กล่าวว่า ทุกองค์การต้องมีอำนาจสูงสุด จากบุคคลผู้มีอำนาจสูงสุดนี้ จะมีการแยกอานาจออกเป็นสายไปยังบุคคลทุก ๆ คนในองค์การ หลักนี้บางทีเรียกว่า Scalar Principle (หลักความลดหลั่นของอำนาจ) บางทีเรียกว่าChain of Command (สายการบังคับบัญชา) การกำหนดสายการบังคับบัญชานี้ก็เป็นวิธีประสานงานอย่างหนึ่ง

4. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักของความรับผิดชอบ กล่าวว่าอำนาจหน้าที่ควรจะเท่ากับความรับผิดชอบ คือบุคคลใดเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจให้เพียงพอ เพื่อทางานให้สำเร็จด้วยดี

5. หลักความสมดุล (Balance) จะต้องมอบหมายให้หน่วยงานย่อยทางานให้สมดุลกัน กล่าวคือปริมาณงานควรจะมีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ที่จะมอบหมายด้วย

6. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) ในการจัดองค์การเพื่อการบริหารงานควรจะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่ ทำ ๆ หยุด ๆ หรือ ปิด ๆ เปิด ๆ ยิ่งถ้าเป็นบริษัทหรือห้างร้านคงจะไปไม่รอด

7. หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) ตำแหน่งทุกตาแห่งจะต้องมีการโต้ตอบระหว่างกันและติดต่อสื่อสารกัน องค์การจะต้องอานวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องมือและการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ

8. หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) เป็นการกำหนดขีดความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่าควรจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจานวนหน่วยงานย่อยมากเกินไป โดยปกติหัวหน้าคนงานไม่เกิน 6 หน่วยงาน

9. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการจัดองค์การที่ดี ควรให้เจ้าหน้าที่รับคาสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าง่านเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชาจึงถือหลักการว่า "One Man One Boss"

10. หลักตามลำดับขั้น (Ordering) ในการที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติการตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาไม่ควรออกคำสั่งข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง เช่น อธิการจะสั่งการใด ๆ แก่หัวหน้าภาควิชาควรที่จะสั่งผ่านหัวหน้าคณะภาควิชานั้นสังกัดอยู่ อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้แจ้งหัวหน้าคณะวิชานั้น ๆ ทราบด้วย เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และอาจจะเป็นการทำลายขวัญและจิตใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตั้งใจ

11. หลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการพิจารณาความดีความความชอบและการเลื่อนตำแหน่งควรถือหลักว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับใต้บังคับบัญชาของตนโดยใกล้ชิดและย่อมทราบพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าผู้อื่น

ดังนั้นการพิจารณาให้คุณและโทษแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ใดก็ควรให้ผู้นั้นทราบและมีสิทธิมีเสียงในการพิจารณาด้วยเพื่อความเป็นธรรมแก่ใต้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทางานของบุคคลในองค์การด้วย

ประภาพร จันทรัศมี (2559, น. 8-9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารให้สามารถนำสู่การปฏิบัติงานและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning Phase) ในขั้นตอนนี้เริ่มด้วยการศึกษา และทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะที่ผ่านมา เพื่อนำมากำหนดแผนและเตรียมการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงการทบทวนด้านทรัพยากรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เลือกวิธีการสอนและกลยุทธ์ที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายของการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อจะให้การปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ขั้นตอนการนำแผนสู่การปฏิบัติ (Implementation Phase) เป็นขั้นตอนการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรมจริยธรรม โดยต้องกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีดำเนินการที่ชัดเจน

3. ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation Phase) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการบูรณาการ และระบุแนวทางที่ดีกว่าสำหรับการดำเนินการในอนาคตเพื่อพัฒนาวงจร PIE ในรอบต่อไป โดยในการจบกระบวนการ (Closing-the-Loop) เป็นกระบวนการของการประเมินผลลัพธ์เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งเรียกว่า “การพัฒนาและเป็นการให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงวงจร PIE ในรอบต่อไป

ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562, น. 60) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะทาให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่มอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

3. การนำ (Leading) เป็นกระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทางาน เพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้

4. การควบคุม (Controlling) กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบเป้าหมายหรือมาตรฐาน และแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย

พารดา หาบ้านแท่น (2563, น. 35) กล่าวสรุปว่ากระบวนการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพแวดล้อม

2. การวางแผน

3. การดำเนินการ

4. การประเมินผล

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2566) หลักการบริหาร 14 ประการของ Hen-ri Fayol เป็นทฤษฎีการบริหารที่สร้างขึ้นมาในยุคแรก ๆ ของการพัฒนาความรู้เรื่องการบริหารและพัฒนาองค์กร และยังคงเป็นทฤษฎีที่มีความครอบคลุมมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง Fayol ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีอิทธิพลทางความคิดในการบริหารงานสมัยใหม่ ทฤษฎีของ Fayol ได้รับการจัดอยู่ในกลุ่มสำนักทางความคิดที่เรียกว่า Administrative Management ในยุค Classical Management Theory หลักการบริหาร 14 ประการ ของ Henri Fayol ประกอบด้วยดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การแบ่งงานกันทำ คือ การแตกงานออกเป็นภารกิจย่อยที่แตกต่างกันซึ่งเมื่อทำสำเร็จทั้งหมดก็จะได้งานชิ้นนั้นขึ้นมา

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เพื่อให้งานได้รับการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการ

3. วินัย (Discipline) เกี่ยวข้องกับสองเรื่องหลัก คือ (1) จะต้องมีกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร และ (2) พนักงานแต่ละคนต้องให้คำมั่นว่าจะปฏิบัติตามกฎเหล่านั้น

4. เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานแต่ละคนจะมีเจ้านายหรือหัวหน้าได้เพียงคนเดียว มิเช่นนั้นจะสับสนว่าจะให้ความสำคัญกับคำสั่งของ

5. เอกภาพทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) กล่าวไว้ว่า ทีมงานหนึ่งมีแผนงานเดียว (One Unit Means One Plan) ทีมงานจะต้องมีจุดมุ่งเน้นของแผนงานและมีการประสานความร่วมมือที่ดีต่อกัน

6. ผลประโยชน์ส่วนตัวต้องมาทีหลัง (Subordination of Individual Interest) เน้นที่การใช้คุณธรรมในการทำงานโดยให้ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล

7. ค่าตอบแทนการทำงาน (Remuneration) เน้นให้ผู้บริหารหรือนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเป็นธรรม

8. สมดุลของการรวมและการกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization)

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) หมายถึงสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่างซึ่งจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

10. ความพร้อมและความเป็นระเบียบ (Order) ให้ความสำคัญกับความเป็นระเบียบในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การจัดวางสิ่งของให้เป็นระเบียบ เรียกว่า Material Order ส่วนการจัดวางคนให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน เรียกว่า social order

11. ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรมด้วยคุณธรรมที่เหมาะสม ในทุกโอกาส

12. เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) พนักงานต้องการเวลาในการสร้างความคุ้นเคยกับงานใหม่และสร้างสรรค์ผลงานที่ดี

13. เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) พนักงานควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดริเริ่ม

14. ความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps) หลักบริหารข้อนี้จำลองมาจากหลักการทหารของกองทัพฝรั่งเศส หมายถึง สามัคคีคือพลัง ซึ่งกินความไม่เพียงในเชิงปริมาณแต่ต้องมีความสอดประสานกลมกลืนกันด้วย

จากการศึกษากระบวนการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแจกแจงความถี่ขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 2.1 ทำให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ														ความถี่	ร้อยละ
	สมพงษ์ เกษมสิน (2526)	ศิริอร ขันธหัตถ์ (2536)	ประภาพร จันทรัศมี (2559)	ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562)	พารดา หาบ้านแพ้น (2563)	ปิยนันท์ สวัสดิตถุงมาร (2566)	Gulick and Urwick (1936)	Fayol (1949)	Sears (1950)	Tead (1951)	American Association of School Administration (1955)	Litchfield (1956)	Simon (1957)	Gregg (1957)		
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100.00
1.1.การวิเคราะห์สภาพบริบท	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	78.57
1.2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	92.86
1.3.การจัดแผนงานโครงการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100.00
2. การจัดองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100.00
2.1.การกำหนดโครงสร้างองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	10	71.43
2.2.การวางแผนอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓				✓	9	64.29
2.3.การกำหนดตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	92.86
2.4.การกำหนดอำนาจหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	92.86
2.5.การจัดสรรทรัพยากร	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	57.14

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ														ความถี่	ร้อยละ
	สมพงษ์ เกษมสิน (2526)	ศิริอร ขันธหัตถ์ (2536)	ประภาพร จันทร์ศมี (2559)	ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562)	พารดา หาบ้านแท่น (2563)	ปิยนันท์ สัวสดิศตุงมาร (2566)	Gulick and Urwick (1936)	Fayol (1949)	Sears (1950)	Tead (1951)	American Association of School Administration (1955)	Litchfield (1956)	Simon (1957)	Gregg (1957)		
3. การอำนวยการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100.00
3.1.การตัดสินใจ	✓	✓					✓	✓		✓			✓	✓	7	50.00
3.2.การออกคำสั่งมอบหมายงาน	✓	✓					✓	✓		✓			✓	✓	7	50.00
3.3.การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ		✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓	8	57.14
4.การประสานงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	71.43
4.1.การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	✓	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	9	64.29
4.2.การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9	64.29
4.3.การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน	✓	✓					✓	✓	✓	✓		✓			7	50.00

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ														ความถี่	ร้อยละ
	สมพงษ์ เกษมสิน (2526)	ศิริอร ขันธหัตถ์ (2536)	ประภาพร จันทรัศมี (2559)	ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562)	พารดา หาบ้านแท่น (2563)	ปิยนันท์ สวัสดิ์สงมาร (2566)	Gulick and Urwick (1936)	Fayol (1949)	Sears (1950)	Tead (1951)	American Association of School Administration (1955)	Litchfield (1956)	Simon (1957)	Gregg (1957)		
5. การควบคุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13	92.86
5.1 การกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	12	85.71
5.2 การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	12	85.71
6.การประเมินผล	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	64.29
6.1 การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	57.14
6.2 การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	57.14
6.3 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓			8	57.14

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารโรงเรียน ทำให้ได้องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยคัดเลือกประเด็นที่สำคัญ และหาค่าความถี่ โดยกำหนดคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด พบว่า องค์ประกอบเบื้องต้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรอง ดังนี้ องค์ประกอบที่1 การวางแผน มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ 3) การจัดแผนงานโครงการ องค์ประกอบที่ 2 การจัดองค์กร มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การกำหนดโครงสร้างองค์กร 2) การวางแผนอัตรากำลังตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ และ 3) การจัดสรรทรัพยากร องค์ประกอบที่ 3 การอำนวยการ มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การออกคำสั่งมอบหมายงาน และ 3) การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ องค์ประกอบที่ 4 การประสานงาน มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน 2) การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน องค์ประกอบที่ 5 การควบคุม มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การจัดระบบ และกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน 2) การกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการทำงาน และ 3) การสรุป และรายงานผล การกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน และ องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล 2) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

หมายเหตุ เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนใช้ความถี่ของแหล่งข้อมูลที่กล่าวถึงองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้ง แต่ 7 แหล่งข้อมูลขึ้นไปถือว่าเป็นองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ที่จะใช้ในการศึกษาต่อไป

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานะขององค์กรและนำมาสู่การนำไปสู่การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพจากนักวิชาการการศึกษา ดังนี้

Kotler and Murphy (1981) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ คือการวางแผนรวมขององค์กรที่คำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายขอกองค์กร ประกอบด้วย

1. ธรรมชาติของสถาบัน คุณค่า ความคาดหวัง และปณิธานของสถาบันควรจะต้องคิดวิเคราะห์ว่า 10 ปีข้างหน้าสถาบันควรจะเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถาบัน ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรในองค์กร ได้แก่ คณาจารย์ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จะต้องวิเคราะห์ว่าในอนาคตทุกประเภทจะเป็นอย่างไร ทั้งในแง่ปริมาณและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของผู้นำเป็นอย่างไร

2.2 งบประมาณ สถานะทางการเงินปัจจุบันเป็นอย่างไร ในอนาคตจะเป็นอย่างไร แหล่งงบประมาณที่จะได้ การใช้จ่ายในอนาคต ค่าธรรมเนียมการศึกษา ระบบค่าตอบแทน

2.3 สิ่งอำนวยความสะดวกจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถาบันอย่างไร

2.4 หลักสูตร จะขยาย หรือเพิ่มหลักสูตร หรือปิดหลักสูตร

2.5 ลักษณะทางกายภาพในอนาคตจะพัฒนาอย่างไร

3. วิเคราะห์ความสามารถของผู้นำ การวางแผนยุทธศาสตร์ต้องเป็นความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ของผู้นำแต่ละระดับ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการคาดการณ์ หรือทำนายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อองค์กร

4.1 ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social)

4.2 ด้านเทคโนโลยี (Technology)

4.3 ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

4.4 ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political)

Keller (1986) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (Environmental Analysis) องค์ประกอบที่ควรวิเคราะห์ ดังนี้

1. ธรรมชาติของสถาบัน คุณค่า ความคาดหวัง และปณิธานของสถาบันควรจะต้องคิดวิเคราะห์ว่า 10 ปี ข้างหน้า สถาบันควรจะเป็นอย่างไร

2. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสถาบัน ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวก หลักสูตร ลักษณะทางกายภาพของสถาบัน ในอนาคตจะพัฒนาอย่างไร

3. วิเคราะห์ความสามารถของผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ต้องเป็นความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ของผู้นำในแต่ละระดับ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อองค์การในเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย 4 ด้าน ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย

Dess and Miller (1993, p. 1) กล่าวว่าการวิเคราะห์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในองค์กรที่เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อนซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ ดังนี้

1. โอกาสและอุปสรรคภายนอก คือ โอกาสและอุปสรรคภายนอก เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรมประเพณีไทย ด้านประชากรศาสตร์ ด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ด้านการเมืองและรัฐบาล แนวโน้มทางการแข่งขันและเหตุการณ์ต่าง ๆ สามารถสร้างประโยชน์และอันตรายให้กับองค์กรได้ในอนาคต โอกาสและอุปสรรคภายนอกที่อยู่เบื้องหลังที่ไม่สามารถควบคุมได้

2. จุดแข็งและจุดอ่อนภายในเป็นกิจกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้ภายในองค์กรซึ่งทำให้มีลักษณะดีและไม่ดี ประกอบด้วยการจัดการศึกษา การเงิน การบัญชี การปฏิบัติตามแผนการวิจัย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์เมื่อมีจุดแข็งหรือจุดอ่อนเกิดขึ้น องค์กรก็สามารถใช้จุดแข็งกำหนดเป็นกลยุทธ์ และปรับปรุงจุดอ่อนและจุดแข็ง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการแข่งขัน

Mosley, Pietri & Megginson (1996) กล่าวถึงลักษณะโดยรวมของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1.1 เจ้าของและผู้ถือหุ้น (Owners and Shareholders) เป็นบุคคลที่เจ้าของกิจการขายหุ้นของตนให้เมื่อธุรกิจเจริญก้าวหน้าขึ้นและต้องการระดมเงินทุนเพื่อขยายงาน

1.2 คณะกรรมการบริหารงาน (Board of Directors) เป็นบุคคลที่ผู้ถือหุ้นได้เลือกเป็นตัวแทนในการกำกับดูแลการจัดการองค์กรและผลงานในภาพรวม

1.3 พนักงาน (Employee) เป็นบุคลากรที่ผู้จัดการได้เลือกเข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอีกประการหนึ่ง ซึ่งถือเป็นพลังที่มีความสำคัญต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์ ได้แก่ ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) ที่สมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นมาซึ่งถือเป็นรากฐานของระบบการจัดการ และการปฏิบัติของบุคลากรค่านิยมร่วม (Shared Value) ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อรูปแบบเชิงพฤติกรรม

3. เทคโนโลยี (Technology) ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลทั้งทางด้านบวกและลบต่อองค์กรการดำเนินองค์กร

4. ระบบการบริหารจัดการ (Management System) เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการวางระบบการบริหารจัดการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหาร

5. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) เป็นรูปแบบระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชา ที่เชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกันเพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Wheelen and Hunger (2002, pp. 7-16) กล่าวว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารกลยุทธ์ โดยสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วยสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปซึ่งอาจ ได้แก่ สภาพการเมือง เศรษฐกิจสังคม เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ได้แก่ ภูมิประเทศ สภาพการคมนาคม ที่ตั้ง เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมภายในจะเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร เมื่อมีการวิเคราะห์แล้วข้อมูลที่ได้ถูกนำมากำหนดเป็นภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และนโยบาย เป็นต้น ซึ่งจะเป็นขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นในขั้นตอนการดำเนินกลยุทธ์จะมีส่วนสัมพันธ์กับโปรแกรม (กิจกรรม) งบประมาณและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานก็ได้ สำหรับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์นั้นมีจุดมุ่งหมายสำหรับตรวจสอบ ควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อมูลที่ได้ในแต่ละขั้นตอนต่างก็มีส่วนที่จะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร

ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบงบประมาณ (2545, น. 32 อ้างถึงใน ทัศพร ปูมสีดำ, 2559, น. 88) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในว่าเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและสถานศึกษาสามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของสถานศึกษาตามประเด็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (Structure: S1) ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย ระบบงานของสถานศึกษา ฯลฯ

2. ผลผลิตและการบริการ (Product and Service: S2) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการของการศึกษาและคุณภาพของนักเรียน ฯลฯ

3. บุคลากร (Man: M1) ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) ได้แก่ ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน ประสิทธิภาพของการใช้เงินที่เน้นผลผลิต การระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ฯลฯ

5. ทรัพยากร (Material: M3) ได้แก่ ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา

6. การบริหารจัดการ (Management: M4) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

ปกรณ์ ปรียากร (2548, น. 100-101) ได้กล่าวหลักในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อหาโอกาส และภาวะคุกคาม ไว้ดังนี้

1. การเมือง (Political Component = P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและลบต่อการดาเนินกิจการ เช่น นโยบายการเงิน การคลัง การประกันสังคม กฎหมายลิขสิทธิ์ เป็นต้น

2. เศรษฐกิจ (Economic Component = E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาค เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ อัตราการว่างงาน อัตราดอกเบี้ย ต้นทุนด้านที่ดิน ค่าวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component = S) เป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น อัตราการรู้หนังสือ ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการใช้ชีวิต อาชีพ เป็นต้น

4. เทคโนโลยี (Technology Component = T) เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการผลิตสินค้าหรือบริการ เช่น ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติ เป็นต้น

พินิจ มีคำทอง (2559) กล่าวว่าการประเมินศักยภาพโดยการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ผ่านมาในอดีต (Post Experiences) และในปัจจุบันว่าประสบผลสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์ หรือมีปัญหา จุดอ่อน (Weaknesses) มีจุดเด่น (Strengths) หรือจุดแข็ง ตรวจสอบสภาวะเสี่ยงของการดำเนินงานภายในสถานศึกษา หรือมีศักยภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นอย่างไรบ้าง ตามหลักการวิเคราะห์ (2S /4M) ดังนี้

1. โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (Structure: S1) เช่น โครงสร้างนโยบาย ระบบงานของสถานศึกษา ฯลฯ

2. ผลผลิตและบริการ (Products and Service: S2) เช่น ประสิทธิภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของนักเรียน ฯลฯ

3. บุคลากร (Man: M1) เช่น จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอกับการดำเนินงาน ตรงตามวิชาเอกที่สอน และคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ฯลฯ

4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) เช่น ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินการระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ฯลฯ

5. วัสดุทรัพยากร (Material: M3) เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา การบำรุง ดูแลรักษาฯลฯ

6. การบริหารจัดการ (Management: M4) เช่น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพ ฯลฯ

บดินทร์ นารถโคษา (2563, น. 35-39) กล่าวว่าการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ คือ การรู้จักสถานภาพหรือสภาวะของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ข้อมูลจากการวิเคราะห์จะมีประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของหน่วยงาน โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นพื้นฐาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีทิศทางและ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนกว้างไกล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ต้องมีการวิเคราะห์ 2 ส่วน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร โดยส่วนใหญ่ใช้แนวคิด McKinsey’s 7S เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

2. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นสถานการณ์ภายนอกที่องค์กรเผชิญอยู่หรือเกี่ยวข้อง ทั้งลักษณะที่เป็นรูปธรรมและ นามธรรม เช่น ความต้องการของผู้รับบริการ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดถึงสถานการณ์ต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (2566, น. 10) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล สภาพปัจจุบัน ปัญหาต่อการปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านการศึกษาสามารถใช้หลักการวิเคราะห์ที่เรียกว่า STEP ประกอบด้วย

1.1 ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)

1.2 ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T)

1.3 ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E)

1.4 ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทางด้านการศึกษา เดิมนิยมใช้ประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์ ที่เรียกว่า 2S 4M ประกอบด้วย ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1)

2.2 บริการและผลผลิต (Service and Products : S2)

2.3 บุคลากร (Man : M1)

2.4 ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money : M2)

2.5 วัสดุทรัพยากร (Material : M3)

2.6 การบริหารจัดการ (Management : M4)

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) โครงสร้างและนโยบาย 2) บริการและผลผลิต 3) บุคลากร 4) ประสิทธิภาพทางการเงิน 5) วัสดุทรัพยากร และ 6) การบริหารจัดการ และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) ด้านการเมืองและกฎหมาย ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

Ramseyer (1995, p. 16) ได้สรุปขอบข่ายงานหารบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาการเรียนการสอน
2. ธุรการการเงินและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน
3. ผู้นำชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
4. งานบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. จัดการรับ-ส่งนักเรียน
7. จัดระบบบริหารโรงเรียน
8. ปกครองดูแลนักเรียน

Hersey (1993) ได้แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน
2. ปรับปรุงและขยายโอกาสทางการศึกษา
3. จัดหาและพัฒนาบุคลากร
4. จัดหาและรักษาอาคารสถานที่ และอุปกรณ์

Lipham and Hoeh (1974, pp. 61-64) แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเรียนการสอน

2. การบริหารงานบุคคล

3. บริหารนักเรียน

4. งานการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่

5. งานสัมพันธ์ชุมชน

Kimbrough and Nunnery (1976, pp. 165-168) ได้แบ่งการบริหารโรงเรียนไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย ดังนี้

1. งานพัฒนาโรงเรียน

2. งานบริหารหลักสูตรและการสอน

3. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา

4. งานธุรการ

5. งานบริหารบุคลากร

6. งานกิจการนักเรียน

7. งานสร้างภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

8. งานประเมินผลและการวิจัย

Sergiovanni and Other (1992) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการ

2. งานกิจการนักเรียน

3. งาน โรงเรียนกับชุมชน

4. งานบุคลากร

5. งานอาคารสถานที่

6. งานบริหารรับส่งนักเรียน

7. งาน โครงการสร้างหน่วยงาน

8. งานบริหารธุรการและการเงิน

Campbell and others (1977) ได้เสนอแนะงานบริหารโรงเรียนมี 6 ด้าน คือ

งานวิชาการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินการและการ

1. ประเมินผลการศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนและอุปกรณ์การสอนและการประเมินผลการสอน

2. งานธุรการและการเงิน งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมการเรียนการ ได้แก่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแบบแผนของทางราชการ งานสารบรรณ งานพัสดุ ครุภัณฑ์

3. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบริหารบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานการนิเทศงานและการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวกับลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทขององค์การต่าง ๆ ในชุมชน

5. อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การบริการนักเรียน จำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ งานด้านนี้มีความหมายรวมถึงอาคารสถานที่สนามวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา จึงต้องมีการวางแผนอาคารสถานที่การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. งานกิจการนักเรียนเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องกิจการนักเรียนและจัดรูปองค์การของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่าง ๆ การจัดบริการให้แก่นักเรียน การควบคุมความประพฤติ และระเบียบวินัยนักเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, น. 12) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษาไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สถานศึกษาโดยตรง

สมเดช สีแสง (2549, น. 25) กล่าวว่าการบริหารจัดการศึกษา ในอดีตที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 6 งาน ดังนี้

1. งานวิชาการ
2. งานบุคคล
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานธุรการและการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550. น. 29-33) ให้ดำเนินการ

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนา การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ ประกอบด้วย

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ ประกอบด้วย

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 หน้าที่ ประกอบด้วย

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สุวนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, น. 32) กล่าวว่า ขอบข่ายหน้าที่การบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ฝ่ายงาน ประกอบไปด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ที่เป็นงานการบริหารที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือโรงเรียน สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานในด้านการบริหาร 4 ฝ่ายงาน ประกอบด้วย ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม และองค์กรแห่งนวัตกรรม

ความหมายและประเภทของนวัตกรรม

McKeown (2008) ให้ความหมาย นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

วรภัทร์ ภู่เจริญ (2550) นวัตกรรม คือ นิยามของความ “ใหม่” ที่ต้องมีลักษณะสำคัญคือ สร้างความแตกต่างอย่างชัดเจน เช่น สร้างคุณค่าใหม่ที่มีผลกระทบด้านเศรษฐศาสตร์ และสามารถทำให้อะไรหลาย ๆ อย่างหมดคุณค่าไปเพราะโดนแทนที่ด้วยสิ่งใหม่นี้ รวมไปถึงทำให้ผู้กำหนดนโยบายถึงกับต้องทบทวนนโยบายใหม่

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) ให้ความหมายว่านวัตกรรม เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่ ทำให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

จตุพร สังขวรรณ (2557, น. 196) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา หรือเกิดจากการคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และนำไปปฏิบัติให้เกิดคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง วิธีการ แนวคิด แนวปฏิบัติ ใหม่ หรือการพัฒนาขึ้นและนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งขึ้นจนประสบความสำเร็จ

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) ได้แบ่งนวัตกรรมขององค์กร เป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมทางธุรกรรมขององค์กร (Business Innovation) เป็นการปรับเพิ่มการดำเนินธุรกรรมขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์การ เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่ และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (People Innovation) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิตหรือการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตลดลงปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิมนวัตกรรมทางกระบวนการประกอบด้วยนวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product/Service Innovation) เป็นการสร้างสินค้าและบริการใหม่ หรือพัฒนาและปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์ได้

6. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการทำการตลาดรูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

จตุพร สังขวรรณ (2557, น. 198) กล่าวว่านวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ ประกอบด้วย

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการพัฒนาและนำเสนอสินค้า / บริการใหม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของวิธีการใช้งานเทคโนโลยีหรือการปรับปรุงสินค้า/บริการเดิมที่มีอยู่ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอียิ่งขึ้น

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตกระบวนการบริการ กระบวนการทำงานดีขึ้น สะดวกขึ้น เร็วขึ้น ง่ายขึ้น

3. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (Managerial Innovation) เป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์การใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อระบบงาน การผลิต การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลประกอบการขององค์การดีขึ้น เช่น TQA(Total Quality), BSC เป็นต้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ เป็นนวัตกรรมที่มีการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งของขึ้นมาใช้เพื่อพัฒนางาน นวัตกรรมด้านกระบวนการเป็นนวัตกรรมที่เป็นกระบวนการดำเนินงาน แนวคิด วิธีการใหม่ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน และนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ เป็นแนวทางการบริหารจัดการงานที่ส่งผลให้การประกอบการของหน่วยงานสูงขึ้น

การพัฒนานวัตกรรม (Innovation Development)

Roger (1983) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมไว้ว่ากระบวนการพัฒนานวัตกรรมประกอบไปด้วยการตัดสินใจ กิจกรรม และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น ผ่านกระบวนการวิจัย การพัฒนา การทำธุรกิจจากนวัตกรรมนั้นผ่านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ รวมถึงการติดตามผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น (Recognizing a Problem or Need) การพัฒนานวัตกรรมเริ่มต้นจากขั้นตอนนี้ เนื่องจากการตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น จะทำให้เกิดการทำวิจัยและพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. การวิจัยประยุกต์และการวิจัยพื้นฐาน (Basic and Applied Research) นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการวิจัยมักเป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี โดยเทคโนโลยีแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ฮาร์ดแวร์ จะเป็นพวกวัสดุอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์และอื่น ๆ ส่วนซอฟท์แวร์จะเป็นพวกทักษะ ความรู้ กระบวนการ หรือหลักการที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือต่อไป ดังนั้นนวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีจึงมักเป็นวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือวิจัยประยุกต์ แต่ความรู้ที่จะมาสร้างเทคโนโลยีก็ยังคงมาจากการวิจัยพื้นฐานนั่นเอง

3. การพัฒนา (Development) การพัฒนามักมาพร้อมกับการวิจัย และการพัฒนาจะอยู่บนพื้นฐานของการวิจัยเสมอ ซึ่งการพัฒนาในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมนั้น จะเป็นการนำ

แนวคิดใหม่ไปไว้ในรูปแบบที่ตรงกับความต้องการของปัญหานั้น ซึ่งการพัฒนาจะเกิดหลังการวิจัยและเกิดก่อนนวัตกรรม

4. การทำธุรกิจ (Commercialization) นวัตกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัย โดยผลการวิจัยนี้จะสำเร็จโดยนักวิจัยหรือองค์กรที่ทำวิจัย เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ โรงงานการผลิต การตลาด ซึ่งผลเหล่านี้ทำให้นวัตกรรมเป็นรูปร่างชัดเจนขึ้น นวัตกรรมอาจเกิดจากผลการวิจัยหรือเกิดจากการปฏิบัติก็ได้

5. การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ (Diffusion and Adoption) เป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่จะตัดสินใจเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้คิดค้นมาในการประยุกต์ใช้จริง ซึ่งเป็นการยืนยันผลการใช้นวัตกรรมนั้น

6. การติดตามผล (Consequences) ขั้นสุดท้ายของการพัฒนานวัตกรรม คือ การติดตามผลว่านวัตกรรมนั้นสามารถแก้ปัญหาความต้องการหรือความจำเป็นนั้นได้หรือไม่ บางครั้งอาจเกิดปัญหาหรือความจำเป็นใหม่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมนั้น ซึ่งก็จะทำให้เกิดวงจรการพัฒนานวัตกรรมขึ้นต่อไป

Hamel (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนานวัตกรรมการบริหารไว้ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งมั่นกับปัญหาที่สำคัญ คือ การมุ่งมั่นกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งปัญหาไม่ได้มีแค่เพียงความสำคัญเท่านั้นแต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม บางครั้งปัญหาอาจเกิดจากการตั้งคำถามในองค์กร หากไม่พบคำตอบนั่นแสดงว่าปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว

2. การค้นหาหลักการใหม่ คือ การใช้หลักการใหม่ในการแก้ปัญหา เพราะปัญหาหลายปัญหาบางครั้งไม่สามารถแก้ได้ด้วยวิธีการเดียว ดังนั้นการค้นหาหลักการใหม่ ๆ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

3. การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร คือ การนำหลักการใหม่มาแก้ปัญหา ได้นวัตกรรมใหม่ บางครั้งการจะยอมรับหลักการใหม่ ๆ ก็อาจจะต้องปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเดิม ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ

4. การประเมินคุณค่านวัตกรรมการบริหารคือ การประเมินความเหมาะสมและคุณค่าของนวัตกรรมที่นำมาใช้ เมื่อหลักการหรือความคิดเดิม ๆ ไม่เหมาะกับองค์กรในปัจจุบัน ก็ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและยอมรับความคิดหรือหลักการใหม่ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จตุพร สังขวรรณ (2557, น. 198-205) กระบวนการสร้างนวัตกรรมในองค์การเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ที่มาของโอกาสใหม่ ๆ การมองกลุ่มเป้าหมาย ประเมินความคิด ความเป็นไปได้ มีกระบวนการดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรม แหล่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างโอกาสในการเกิดนวัตกรรม อาทิ การระดมสมองจากบุคคลใกล้ชิด ประสบการณ์ทำงาน กระบวนการปฏิบัติงาน คำแนะนำ หรือจากการศึกษา การฝึกอบรม

2. การะประเมินความเป็นไปได้ของความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการคัดเลือกความคิดที่เกิดขึ้นมาว่าสามารถเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลงทุนต่ำ มีผลกระทบสูง สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ และสามารถสร้างรายได้

3. กระบวนการพัฒนา เป็นการศึกษาเพื่อให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ หรือการดำเนินการนำร่อง เมื่อผ่านการดำเนินการจึงสามารถปรับปรุงผลิตภัณฑ์ หรือบริการ หรือการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานจริง

4. การนำไปปฏิบัติ/การนำสู่ตลาด เป็นกระบวนการสุดท้ายที่นำสินค้าหรือบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงสามารถดำเนินการได้โดยแผนการสื่อสาร การให้ความรู้ การใช้สั่งการ

สรุปได้ว่ากระบวนการสร้างนวัตกรรม ประกอบไปด้วย สภาพปัญหาที่ต้องการพัฒนา การศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการนำมาแก้ไขปัญหา กระบวนการสร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา การนำนวัตกรรมไปใช้ และการประเมินสรุปผลการใช้นวัตกรรม

นวัตกรรมการบริหาร

Hamel (2007) ได้กล่าวถึงนวัตกรรมการบริหาร ว่าเป็นวิธีการใหม่จากการระดมความสามารถของคนในองค์กร การจัดสรรทรัพยากรและการกำหนดกลยุทธ์ โดยนวัตกรรมการบริหารจะช่วยให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างข้อได้เปรียบที่ยั่งยืนได้เป็นการสร้างพลังและความสามารถในการแข่งขันระยะยาวได้เหนือกว่านวัตกรรมอื่น ๆ ในอนาคตของการบริหาร องค์กรจะต้องการนวัตกรรมการบริหารมากขึ้นกว่าเดิม เพราะกระบวนทัศน์การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ การเจริญเติบโตในอนาคตของบริษัทและองค์กร ต้องสร้างการบริหารจัดการใหม่ ดังนี้

1. ความท้าทายขององค์กร จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการแข่งขันของโลกยุคปัจจุบัน

2. ความเชื่อในการบริหารแบบดั้งเดิมจะกลายเป็นผลร้ายต่อองค์กร

3. การบริหารรูปแบบใหม่ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่โดดเด่น

4. หลักการที่ชัดเจนแน่วแน่ จะต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือบริษัท

5. การเริ่มต้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะเป็นข้อได้เปรียบในการบริหารจัดการขององค์กร

เสน่ห์ จุ้ยโต (2554) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการบริหารว่า เป็นการบริหารคนด้วยสติปัญญา และการบริหาร การส่งเสริม การสนับสนุนด้วยการจัดโครงสร้าง และการออกแบบองค์กรให้สอดคล้องต่อนวัตกรรมที่จะต้องมีในอนาคต

จตุพร สังขวรรณ (2557, น. 198) นวัตกรรมการบริหารจัดการเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์การใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อระบบงาน การผลิต การวิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลประกอบการขององค์การดีขึ้น

สรุปได้ว่านวัตกรรมการบริหาร เป็นแนวคิด วิธีการ แนวทาง ใหม่หรือพัฒนาขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารจัดการให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

ความหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม

Robert (1995, p. 6) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์กรที่พยายามมองหาหนทางเอาทรัพย์สิน และทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ที่ให้ผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์กรในปริมษรน้อยมาปรับปรุงใช้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

Tidd, et al. (2001, p. 315) ให้ความหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้นวัตกรรมแพร่สู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ขององค์กร

พสุ เดชะรินทร์ (2546) กล่าวว่า “องค์กรนวัตกรรม” เป็นองค์กรที่มีการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรต้องมีการเคลื่อนไหวพัฒนา ผู้นำองค์กรต้องกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน ก่อให้เกิดความรักต่อองค์กร

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์ (2550, น. 21) ให้ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่ปฏิบัติภารกิจด้วยปัญญาในการพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่ามากกว่าเดิมอย่างไม่หยุดยั้ง

กีรติ ยศยิ่งยง (2552, น.56) ให้ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อนเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า ความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, น. 59-78) องค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าความสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ มีศักยภาพ

ในการพัฒนายกระดับความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตขององค์กร การพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับยุทธศาสตร์ (Strategy Level) เป็นตัวกำหนดภาพรวมในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม เชื่อมโยงเป้าหมายและทิศทางสู่การวางรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย 2 มิติ มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์นวัตกรรม คือ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์นวัตกรรม ค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์นวัตกรรม มิติที่ 2 การมุ่งเน้นธุรกิจ คือ การวางแผนการตลาด การมีส่วนร่วมของลูกค้า และการกำหนดเป้าหมายนวัตกรรม



ภาพที่ 2.1 โมเดลการพัฒนาศักยภาพทางนวัตกรรมองค์กรหรือ IOM

ที่มา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, น. 75

2. ระดับปฏิบัติการ (Operation Level) เป็นการนำวิสัยทัศน์นวัตกรรมจากระดับยุทธศาสตร์นำมาดำเนินการที่สามารถให้ผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมสอดคล้องตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังประกอบด้วย 2 มิติ มิติที่ 1 กระบวนการ คือ กระบวนการนวัตกรรม การจัดห่วงโซ่อุปทาน และการจัดการเครือข่ายพันธมิตร มิติที่ 2 ผลลัพธ์นวัตกรรม คือ นวัตกรรมองค์กร ผลตอบแทนทางการเงิน และผลลัพธ์เชิงความรู้

3. ระดับสนับสนุน (Foundation Level) เป็นพื้นฐานองค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของการจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 มิติ มิติที่1 บุคลากร คือ ผู้นำนวัตกรรม

ผู้สนับสนุนนวัตกรรม โครงสร้างองค์กร มิติที่ 2 วัฒนธรรม คือ ค่านิยมหลัก การทำงานร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจ มิติที่ 3 องค์ความรู้ คือ การพัฒนาองค์ความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ขององค์กร และมิติที่ 4 ทรัพยากร คือ การจัดสรรทรัพยากร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหาร ความเปลี่ยนแปลง

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563, น. 18) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์กรที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการและลักษณะขององค์กรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ ทยศยิ่งยง (2566) ให้ความหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี

จากความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม สรุปได้ว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์กรที่ดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการงานของโรงเรียน ในด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ที่ส่งผลให้โรงเรียนดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนเกิดคุณภาพ

องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม

Higgins (1995, p. 106-342) กล่าวว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ องค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีจุดมุ่งหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนแน่นอน และมีการถ่ายถอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญต่อความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เป็นการใช้นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือฝ่ายงาน

2. ด้านโครงสร้าง การพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 5 ประการ คือ การออกแบบงาน การกระจายอำนาจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ผู้จัดการจะต้องขยายการควบคุมและการให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ระบบ คุณลักษณะของระบบต่าง ๆ ขององค์กรแห่งนวัตกรรม อาทิ การให้รางวัล การให้ข้อมูลข่าวสาร

4. รูปแบบการบริหารจัดการ ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการสร้างวิสัยทัศน์ การมอบอำนาจการตัดสินใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. พนักงาน เป็นผู้สร้างสรรค์งานต่าง ๆ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กรนวัตกรรม

6. ค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์กร ช่วยส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ต้องพยายามค้นหาค่านิยมที่จะช่วยในการสร้างนวัตกรรม และพยายามสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กรแห่งนวัตกรรม

7. ทักษ องค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรมต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพ

Adair (1996, pp. 195-230) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารมีมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพ ผู้นำต้องเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมีบทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร

2. บรรยากาศในการทำงานสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การกระตุ้นซึ่งกันและกัน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์

3. การยอมรับความผิดพลาดหรือคามล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยงองค์กรต้องให้พนักงานรับรู้ว่าความผิดพลาดหรือความล้มเหลวเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรมและไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว

4. การสื่อสารในระดับเดียวกัน ความเป็นอิสระของการไหลเวียนข้อมูลทำให้มีการค้นพบสิ่งใหม่ การรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม

5. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

6. การมองในระยะยาว สร้างนวัตกรรมและการพัฒนาสินค้าหรือบริหารใหม่ เป็นสิ่งที่ไม่เกิดขึ้นได้ทันที องค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนทางการเงิน แก่การวิจัยและการพัฒนาสินค้า บริการ เพื่อให้ได้เป็นนวัตกรรมที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรในอนาคต

Tidd et al. (2001, p. 313-340) กล่าวว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม มีดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และความตั้งใจที่จะมุ่งไปสู่นวัตกรรม

2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม จะไม่มีลักษณะโครงสร้างที่มีรูปแบบที่แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

3. บุคลากรที่มีความสำคัญ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเป็นผู้รวบรวมความรู้

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นสิ่งที่จำเป็น การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองในสิ่งใหม่ ๆ นั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะที่จำเป็นและมีความมั่นใจที่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์พัฒนาและฝึกอบรมทักษะในระยะยาวและองค์กรต้องพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้

5. การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในทุกคนหาก ค้นพบหรือเน้นที่ความสามารถของคนทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม

6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มงานจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาแนวทางการแก้ไขได้อย่างยืดหยุ่น

7. บรรยากาศส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมการคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีการพัฒนาระบบโครงสร้าง นโยบาย การสื่อสาร การให้รางวัล การให้การยอมรับ การฝึกอบรม ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานา และการสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นผู้ประกอบการและมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม

8. มุมมองจากภายนอกองค์กร ต้องเปิดรับมุมมองจากภายนอกเพื่อมองถึงโอกาสและอุปสรรค์ องค์กรต้องมีวิธีรับรู้และสื่อสารกับมุมมองจากภายนอกองค์กร

9. การขยายการสื่อสาร จะต้องมีรูปแบบการสื่อสารที่คลอบคลุม มีทิศทางและมีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย

10. องค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์การแห่งนวัตกรรม ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของพนักงานในองค์กร

Sherwood (2001, pp. 238-240) กล่าวว่าองค์กรนวัตกรรมมีลักษณะที่สังเกตได้ ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความท้าทาย

2. มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ มีการบริหารและการทำงานที่ยืดหยุ่น

3. มีการฝึกอบรมทักษะด้านนวัตกรรมให้พนักงานและมีระบบจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน

4. มีการเคารพนับถือกัน มีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมแห่งความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม ชอบการเรียนรู้ และการเสี่ยง

5. บรรยากาศของการทำงานตื่นเต้นมีชีวิตชีวา สนุกสนาน มีเสียงทึกทึกไม่เงียบ มีความเป็นมิตรต่อกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรม มีรูปแบบการทำงานแบบไม่เป็นทางการ มีความสุขในการทำงาน

6. ผู้นำต้องบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผล และเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้นำที่เด็ดขาด กล้าตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและพฤติกรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม

7. บุคลากรมีอายุอยู่ในช่วงหนุ่มสาว มีความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรชายและหญิง มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเป็นผู้ประกอบการ มีพลังงาน มีอารมณ์ขัน ชอบตั้งคำถาม

8. สถานที่ทำงานมีรูปแบบการตกแต่งที่หลากหลายและไม่มีระเบียบเรียบร้อยเกินไป มีเครื่องมือสนับสนุนมีช่องทางการติดต่อที่หลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ มีแหล่งค้นคว้าความรู้

Harvard Business School (2003, pp. 100-107) ได้เสนอลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยงบนพื้นฐานของเหตุ และผล ยอมรับความคิด การทดลองสิ่งใหม่ มีความสุขุมรอบคอบ และยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรม

2. องค์กรให้ความสำคัญกับนวัตกรรม สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และต้องส่งเสริมยอมรับความคิดและวิธีการใหม่ในการทำงาน

3. มีระบบข้อมูลข่าวสาร พนักงานเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการทำงานได้หลายช่องทาง มีการส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะ หรือแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารกัน

4. มีระบบการจัดการความรู้ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากทั้งภายในและภายนอก พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย ส่งเสริมให้พนักงานใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร เช่น การสร้างกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ส่งเสริมให้พนักงานใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร เช่น การจัดประชุม งานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานพบปะกับผู้เชี่ยวชาญ และลูกค้า

5. ผู้บริหารสนับสนุน และปกป้องความคิดที่ดี เพื่อให้ความคิดนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

6. มีการให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการแสดงความยอมรับนับถือให้โล่รางวัล ประกาศเกียรติคุณ ประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคคลหรือทีม การมอบอำนาจ

เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดงานเลี้ยงให้กับความสำเร็จ หรือการให้หยุดพักจากการทำงาน

Von Stamm (2008, pp. 1-2) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ ที่ต้องสามารถบอกได้ว่าองค์กรต้องการอะไรและอยากจะเป็นอย่างไรในอนาคต

2. รูปแบบผู้นำ ผู้นำต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเท มุ่งมั่นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้กล้าทดลอง ค้นคว้า ร่วมมือและอดทนต่อความล้มเหลว

3. กระบวนการ องค์กรมีการะบวนการที่เอื้อต่อการสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของผู้นำในการสนับสนุนเครื่องมือและการทำงานของบุคคลากร

5. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สามารถมีบทบาทในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

กีรติ ยศยิ่งยง (2552, น. 64) กล่าวว่าองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรม มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีทัศนคติ สนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรมใหม่

2. ผู้บริหารมีควรมุ่งมั่น ทุ่มเทและมีส่วนร่วม

3. ทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมและค่านิยมในนวัตกรรมขององค์กรมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และลูกค้าเป็นสำคัญ

5. โครงสร้างการบริหารงานยืดหยุ่น

6. สภาวะเงื่อนไขขององค์กรและบรรยากาศการทำงานบนฐานการจัดการความรู้

7. การสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์

พสุ เดชะรินทร์ (2547, น. 166) กล่าวว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมทางการศึกษาประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 9 ประการ ดังนี้

1. ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรในวัตกรรมทางการศึกษาได้ต้องมีความมุ่งมั่นและทุ่มเท

2. โครงสร้างองค์กร ที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. บุคลากรที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ในกระบวนการนวัตกรรม

4. การทำงานเป็นทีม

5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม

6. บรรยากาศและสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์

7. ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร

8. เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

9. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบของ องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม บุคลากรพร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม ทีมงานมีประสิทธิภาพ และมีการฝึกอบรมและการพัฒนาการสื่อสาร

ภารดี อนันต์นาวี (2564, น. 3-4).องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา มีองค์ประกอบเพื่อการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์ เป็นการมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. วัฒนธรรมองค์กร มีวัฒนธรรมเป็นแนวทางและมีความเชื่อในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการสนับสนุนการทำงานของทีม

3. ระบบข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลข่าวสาร มีการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

4. กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรม มีกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่นอกเหนือจากงานประจำ

5. การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทดลองนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้และการพัฒนาต้นเอง

6. รูปแบบองค์กร ต้องมีรูปแบบการทำงานที่เป็นอิสระและมีการทำงานแบบทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อความสำเร็จของงาน

7. การประเมินผลการทำงาน มีการประเมินการทำงานาที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของพันธกิจและงานที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการประเมินเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงผลงานาและประโยชน์ขององค์กร

8. ผู้นำ ผู้บริหารต้องค้นหาความคิดใหม่ของบุคลากรแล้วช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิดใหม่อยู่เสมอ

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563, น. 12-14) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ องค์กรนวัตกรรม หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ในการมุ่งเน้น ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการถ่ายทอดเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายด้านการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสู่บุคลากรในหน่วยงาน

2. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชาในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายด้านนวัตกรรม

3. ด้านวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติจนก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาในด้านนวัตกรรม ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพัฒนานวัตกรรม มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์

4. ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความคิดในการริเริ่มสิ่งใหม่ เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีอิสระในการเรียนรู้ ค้นคว้าวิจัยทดลอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนการคิด

5. ด้านผู้นำองค์กรนวัตกรรม หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นองค์กรนวัตกรรม เป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจการบริหารกระบวนการนวัตกรรม ให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม มีความสามารถในสร้างแรงจูงใจ สอนงาน ให้คำปรึกษา

6. ด้านทักษะบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา มีความกระตือรือร้น ที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม มีทักษะ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางความคิด

7. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึง การพัฒนา

บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกำหนดแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม ปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

8. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสำหรับการค้นหา พัฒนา การศึกษา การฝึกอบรม และการนำความคิดใหม่ไปปฏิบัติ มีการจัดตั้งงบประมาณในการสนับสนุนความคิดหรือโครงการพัฒนานวัตกรรมที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ มีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการศึกษาและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

9. ด้านการให้รางวัลความสำเร็จ หมายถึง การให้รางวัลแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการให้รางวัลสอดคล้องกับระบบการวัดผลการปฏิบัติงานหรือระบบการประเมินนวัตกรรม มีการจัดทำหลักเกณฑ์ในการประเมินผลและตัดสินไว้อย่างชัดเจน มีรูปแบบของการให้รางวัลที่มีความหลากหลาย การให้การยกย่องสรรเสริญและเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

10. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารที่อยู่ทั้งในตัวบุคคล เอกสาร หรือแหล่งข่อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องและส่งเสริมในการพัฒนานวัตกรรมไว้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม

11. ด้านการประเมินผลนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและประเมินผลนวัตกรรมที่ความชัดเจนและยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมินผล มีระบบที่นำผลการพัฒนานวัตกรรมเผยแพร่สู่สถานศึกษาภายนอก

จากการศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแจกแจงความถี่ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 2.2 ทำให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบ	งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ																	ความถี่	ร้อยละ
	ดิเรก ยศยิ่งยง (2552)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	ไอริน โรจน์รักษ์ (2558)	ยุวลักษณ์ จันทสุวรรณ (2558)	ไอริน โรจน์รักษ์ (2558)	มุจลินทร์ ผลกล้า, วสันต์ อติศัพท์, อิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ และชิดชนก เชิงเชาว์(2558)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562)	ศรีพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดารเรือง และสมเดช ลิกขิตพงศ์ศิทยา (2562)	จักรัสรัฐน์ ไกรรัตน์ และสิรินธร ลินจันดาวงศ์ (2563)	ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563)	การดี อนันต์นาวี (2564)	Higgins, J. M. (1995)	Adair, J. E. (1996)	Tidd, J., et al. (2001)	Sherwood (2001)	Harvard Business School (2003)	Von Stamm (2008)		
1. กลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	16	88.89
2. ภาวะผู้นำ	✓			✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	12	66.67
3. กระบวนการดำเนินงาน				✓			✓	✓					✓						✓	5	27.78
4. วัฒนธรรมองค์กร	✓			✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓	11	61.11
5. บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓			✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	12	66.67
6. โครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓			12	66.67
7. บุคลากร		✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓			11	61.11
8. การทำงานเป็นทีม		✓	✓				✓				✓		✓			✓	✓			7	38.89
9. การสร้างเครือข่าย		✓			✓				✓							✓		✓		5	27.78
10. การสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓				✓	✓		✓			10	55.56

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ																	ความถี่	ร้อยละ
	กีรติ ยศยิ่งยง (2552)	พฤ เดชะรินทร์ (2553)	ไอริน โรจน์รักษ์ (2558)	ยุวลักษณ์ จันทสุวรรณ (2558)	ไอริน โรจน์รักษ์ (2558)	มุจลินทร์ ผลกล้า, วลันต์ อดิศัพท์, อิมณิต เลิศพงษ์สมบัติ และชิดชนก เชิงเชาว์(2558)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562)	ศตีพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดาราเรือง และ สมเดช สิทธิพงศ์พัฒนา. (2562)	จักกัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และ สิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563)	ปริวัตน์ ยืนยิ่ง (2563)	ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563)	ภารดี อนันต์นาวี (2564)	Higgins, J. M. (1995)	Adair, J. E. (1996)	Tidd, J., et al. (2001)	Sherwood (2001)	Harvard Business School (2003)	Von Stamm (2008)		
11. การสนับสนุน	✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓		10	55.56
12. การประเมินผล							✓		✓		✓	✓							4	22.22
13. การให้รางวัล								✓	✓		✓		✓				✓		5	27.78
14. ความคิดสร้างสรรค์										✓									1	5.56
15. การจัดการความรู้											✓		✓	✓			✓		4	22.22

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยคัดเลือกประเด็นที่สำคัญ และหาค่าความถี่ โดยกำหนดคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด พบว่า องค์ประกอบเบื้องต้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5 โครงสร้างองค์กร 6) บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน

หมายเหตุ: เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ใช้ความถี่ของแหล่งข้อมูลที่กล่าวถึงองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้ง แต่ 9 แหล่งข้อมูลขึ้นไปถือว่าเป็นองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมที่จะใช้ในการศึกษาต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

ความหมายของกลยุทธ์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552) กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบหรือแผนการที่มุ่งสร้างองค์การให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่งจากความแตกต่างที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการมุ่งเน้นไปที่แผนการในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อรัณยกานนท์ (2557, น. 84) กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

ทรรศนะ บุญขวัญ (2558, น. 3) กลยุทธ์ (Strategy) คือ แผนการปฏิบัติในการบริหารจัดการให้สามารถแข่งขันอย่างประสบความสำเร็จและดำเนินการให้ได้รับกำไรสูงสุด

นิพิฐพร โกมลกิติศักดิ์ (2560, น. 85-85) กล่าวว่ากลยุทธ์ หมายถึง แนวทาง หรือแผนการเชิงรุก โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความแตกต่างที่เป็นเอกลักษณ์ต่างจากแนวทางทั่วไป โดยกลยุทธ์ที่จะนำไปปฏิบัตินั้น ผู้บริหารต้องเลือกกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องระหว่างทรัพยากรในองค์การและความสามารถหลักขององค์การ พร้อมทั้งคำนึงถึงโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

บดินทร์ นารถโคษา (2563, น. 17) กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรคาดหวังซึ่งสอดคล้องสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ที่เป็นกรอบของความคิดเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานโดยมีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงาน กระบวนการ แนวทาง ที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

การพัฒนากลยุทธ์

Certo & Peter (1991) ได้เสนอการจัดการกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กร และโอกาส อุปสรรค จากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing Organizational Direction) โดยตัวชี้วัดทิศทางขององค์กรคือ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เป็นกระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จากกการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์คำถามวิกฤต การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Implementing Organizational Strategy) เป็นขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยคำนึงถึงโครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นการควบคุมกลยุทธ์ ประเมินผลของกระบวนการ และความสำเร็จขององค์กร เพื่อรับรองคุณภาพของกลยุทธ์นั้น

ทัศพร ปูมสีดำ (2559, น. 90-91) การพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม Environment Analysis) เป็นการดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2 ส่วน คือสภาพแวดล้อมภายนอก (External Analysis) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Analysis) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ใช้รูปแบบ PEST Analysis เพื่อศึกษาโอกาส และภาวะคุกคามในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ใช้รูปแบบ 4M Analysis เพื่อศึกษาจุดแข็ง และจุดอ่อนในด้านบุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการของโรงเรียนในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ที่มีผลต่อการบริหาร

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เป็นขั้นตอนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม แล้วกำหนดกลยุทธ์โดยใช้TOWS Matrix

3. การประเมินและตรวจสอบกลยุทธ์ (Strategic Evaluation and Validation) ทำการประเมินและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ

4. การปรับปรุงกลยุทธ์ (Improvement Strategy) พัฒนาให้กลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2553) ได้อธิบายขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทั้งในแง่การตลาด คู่แข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล กฎระเบียบหรือกฎหมาย

2. การใช้ดุลยพินิจเพื่อตรวจสอบประเมินดูโอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด(Threats) หรือความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก และในขณะเดียวกันก็จะพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในด้วยว่าองค์กรมีจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) อะไรบ้าง

3. การเลือกกลยุทธ์และการจัดวางกลยุทธ์ที่มุ่งทำประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรมากที่สุด

4. การกำหนดนโยบายสำหรับงานแต่ละด้านเพื่อใช้เป็นทิศทางในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ

5. การปฏิบัติตามกลยุทธ์

กีรติ ยศยิ่งยง (2548) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่

1. กำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน

2. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อะไรที่เป็นความพยายามที่องค์กรจะต้องพยายามบรรลุไปให้ถึง และจะวัดผลสำเร็จนั้นอย่างไร

3. วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนในปัจจุบันขององค์กรว่ามีอะไรบ้างที่องค์กรทำได้ดีและทำได้ไม่ดี

4. วิเคราะห์หาโอกาสและภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

5. เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนกับจุดอ่อน กับโอกาสและภัยคุกคาม โดยพิจารณาว่าจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบันขององค์กร จะทำให้องค์กรสามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์จากโอกาสในอนาคตและเปลี่ยนแปลงสิ่งคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้เกิดประโยชน์ได้หรือไม่ อย่างไร

6. จะต้องดำเนินทิศทางกลยุทธ์ในระยะยาวเช่นใด ในการตัดสินใจบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อให้องค์กรสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากโอกาสในอนาคต และแปลงสิ่งคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้เกิดประโยชน์

7. จะต้องเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบภายในอะไรบ้าง ในการที่จะนำแผนกลยุทธไปสู่การปฏิบัติ เพื่อทำให้แผนกลยุทธ์ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จสูงสุด

8. ประเมินแผนกลยุทธ์

จินตนา บุญบงการ และ ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2550) ได้อธิบายขั้นตอนกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis)

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction)

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategy Implementation)

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control)

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2560, น. 54) กล่าวถึงขั้นตอนการร่างกลยุทธ์ ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นเทคนิคหรือเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมในองค์กร โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมนอกองค์กร

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มาดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์โดยการจับคู่วิเคราะห์เป็นแบบเมตริกซ์

3. การร่างกลยุทธ์

4. การตรวจสอบกลยุทธ์

จากขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์ ข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินและตรวจสอบกลยุทธ์ และการปรับปรุงกลยุทธ์ เพื่อให้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้และมีการกำหนดที่เหมาะสม นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารกลยุทธ์

Bryson (1995, p. 22-27) ได้กำหนดตัวแบบของการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสำหรับหน่วยงานในภาครัฐ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดข้อตกลงหรือแนวคิดเบื้องต้นในการวางแผนกลยุทธ์ (Initiate and Agree upon a Strategic Planning Process)

2. การระบุถึงอำนาจหน้าที่ขององค์กร (Identity Organizational Mandates)

3. ทำความกระจ่างในภารกิจ และค่านิยมขององค์กร (Clarifying Organizational Mission and Values)

4. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (Assessing the Organization External and Internal Environments)

5. การระบุประเด็นที่จะนำไปสู่การวางกลยุทธ์ (Identity the Facing the Strategic Issue Organization)

6. การกำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies and Plans to Manage the Issues)

7. ทบทวนและอนุมัติกลยุทธ์และแผน (Reviewing and Adapting the Strategies and Plan)

8. การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Establishing and Effective Organizational Vision)

9. การนำแผนไปปฏิบัติ (Developing an Effective Implementation Process)

10. การประเมินผล (Reassessing Strategies and the Strategic Planning Process)

Hill and Jones (2007, p. 7-14) ได้เสนอกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. การเลือกพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขันภายนอกเพื่อหาโอกาส และอุปสรรค

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง

4. การเลือกกลยุทธ์จากจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน โดยใช้โอกาสจากภายนอกและการตอบโต้กับอุปสรรคภายนอก

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายในแล้วเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมนั้นคือ การกำหนดกลยุทธ์ โดยเปรียบเทียบกัน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมักเกี่ยวข้องกับการออกแบบโครงสร้างองค์กร และระบบควบคุมเพื่อให้องค์กรนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งในลักษณะการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการจากผู้บริหารระดับสูงบนลงล่างจะเป็นกลยุทธ์ตั้งใจในขณะที่กลยุทธ์บังเกิดจะเป็นกระบวนการที่จากฝ่ายปฏิบัติล่างขึ้นไปข้างบน

Wheelen, and Hunger (2012) ได้กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) เป็นกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์ตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และภายนอก (External Environment) ของบริษัท โดยทำการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weak-ness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่า "การวิเคราะห์ SWOT

(SWOT Analy-sis)" การวิเคราะห์นี้เพื่อให้รู้ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือ ขัดขวางการดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง

2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือการจัดทำแผนระยะยาว (Long-range Plans) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสปัญหาอุปสรรคของบริษัท ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นการจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจของบริษัท (Corporate Mission) กำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การพัฒนากลยุทธ์ (Strategies) และกำหนดนโยบาย (Policy) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.1 พันธกิจ (Mission) ขององค์การคือความมุ่งหมายหรือเหตุผลที่องค์การ ได้จัดตั้งขึ้นมาและเป็นการบอกให้สังคมทราบว่าบริษัทมีอะไรที่จะเสนอให้กับสังคมซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ พันธกิจที่ดีจะบ่งบอกถึงความมุ่งหมายพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์ชัดเจนและเขียนเป็นลักษณ์อักษรเพื่อบอกให้คนรู้ว่า "ขณะนี้บริษัทดำเนินธุรกิจเป็นอย่างไร" (What the Company is Now) และบริษัทต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต (What is Wants to Become) กล่าวโดยสรุปแล้วพันธกิจขององค์การจะบอกให้เราทราบว่า เราคือใคร (Who we are) เราทำอะไร (What we do) และเราอยากจะเป็นอย่างไรในอนาคต (What we'd Like to Become)

2.2 วัตถุประสงค์ (Objectives) วัตถุประสงค์จะเป็นตัวชี้บอกว่าองค์การต้องการให้ประสบผลสำเร็จอะไร เมื่อไรและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัทจะต้องสอดคล้องตามพันธกิจของบริษัทอีกด้วย

2.3 กลยุทธ์ (Strategies) คือแผนแม่บท (Master Plan) ที่บริษัทจัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์เป็นการนำข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมาใช้มากที่สุด และในขณะเดียวกันจะลดข้อเสียเปรียบทางการแข่งขันให้เหลือน้อยที่สุด โดยทั่วไปกลยุทธ์ระดับธุรกิจจะแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

2.3.1 กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Strategy)

2.3.2 กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Strategy)

2.3.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy)

2.4 นโยบาย (Policies) คือแนวทางกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อให้การกำหนดกลยุทธ์กับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเชื่อมโยงกันสอดคล้องสนับสนุนเป็นไปตามพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objectives)และกลยุทธ์ (Strategies) ของบริษัท

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการดำเนินงาน นำกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการพัฒนาจัดทำเป็นโปรแกรมดำเนินงาน (Programs) จัดทำงบประมาณ (Budgets) และวิธีการดำเนินงาน (Procedures) ในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญต่อการบรรลุผลของกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้

พักตร์ผจง วัฒนสินธ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2542, น. 13-17) กล่าวว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร คือ การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรธุรกิจจะมุ่งไปในทางทิศใดหรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์กรหรือประเภทของธุรกิจที่องค์การดำเนินอยู่ นอกจากนี้กำหนดทิศทางขององค์กรยังมีส่วนช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์กรให้กลายเป็นวัตถุในการดำเนินงานที่มีลักษณะชัดเจนขึ้น

2. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ถึงปัจจัยและ สภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การจัดทำกลยุทธ์ คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์กร และคัดเลือกว่า กลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด การจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4. การปฏิบัติกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการนำเอากลยุทธ์ที่ได้วางแผนจัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ถวิล มาตรเลียม (2545, น. 40) กล่าวว่า วัฏจักรกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5ขั้นตอน โดยอยู่บนพื้นฐานการวางแผนกลยุทธ์และพัฒนากลยุทธ์ การดำเนินงาน เพื่อรับมือกับอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบด้วยขั้นตอน การวางแผนกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างและการจัดสรรทรัพยากร การจัดบุคลากรและการอำนวยการ การปฏิบัติตามแผน และการกำกับติดตามและประเมินผล

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2545, น. 159-160) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

2. ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดแนวทางเลือกที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต มีการประเมินทางเลือกที่ดีหรือเหมาะสมที่สุดขององค์กรและสุดท้ายคือ การเลือกกลยุทธ์ที่จะใช้ในองค์กรให้เหมาะสม เป็นไปตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

3. การดำเนินกลยุทธ์และการควบคุม คือ การนำเอากลยุทธ์มาดำเนินการประยุกต์เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีการเสริมทักษะ ความสามารถของบุคลากรทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ ให้เหมาะสมกับกลยุทธ์องค์กรนอกจากนี้ยังต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์รวมทั้งต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของวัฒนธรรมองค์กร ที่จะต้องสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์สุดท้าย ได้แก่ การตรวจสอบ ประเมิน และการควบคุมการดำเนินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จินตนา บุญบงการ และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2549, น. 159-160) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2. การกำหนดทิศทางองค์กร (Set Organization Direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัด มาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์กร สามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมายขององค์กร

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

สมจิต ทองเกตุ (2559, น. 47-48) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ผู้บริหารต้องบริหารเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย การวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

องค์กร และกลยุทธ์ขององค์กรผู้บริหารจะต้องศึกษา และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการดำเนินงาน ทั้งโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กร โดยวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดด้อย หรือจุดอ่อนและจุดแข็งสภาพปัญหา รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ปัญหา เพื่อที่จะได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะของตัวองค์กร ประกอบด้วย

1.1 ขั้นตอนในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

1.1.2 กำหนดพันธกิจ

1.1.3 กำหนดเป้าประสงค์

1.1.4 กำหนดแผนงานโครงการที่จัดทำ

1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ประกอบด้วยโอกาสและอุปสรรคภายนอก จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน

2. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development) เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ขององค์กร โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร (Stakeholders) นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ผู้รับบริการ (Cus-tomer) บุคลากร (Employee) ชุมชนในท้องที่ (Community) โดยแนวคิดพื้นฐานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ จะเป็นการตอบคำถามที่สำคัญ 3 คำถาม คือ องค์กรในปัจจุบันอยู่ที่ไหน องค์กรต้องการไปที่ไหน และองค์กรจะไปถึงสิ่งนั้นได้อย่างไร ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและตั้งเป้าหมายขององค์กร

3. การดำเนินการตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ (In-tended Strategy) ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริง (Realized Strategy) เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ตามขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อที่จะให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร หรือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและผลลัพธ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณา กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปัญหา การวิเคราะห์พยากรณ์ การวิเคราะห์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเลือก

กลยุทธ์มาแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถนำเข้าข้อมูลมาประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้ตัดสินใจ โดยพิจารณาทรัพยากร และโครงสร้างตลอดรวมถึงนโยบายและการบริหาร

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบ ติดตาม และควบคุมเพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่จะนำไปปฏิบัติเป็นไปตามแบบที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กาลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ซึ่งการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ อาจมีวัตถุประสงค์ของแต่ละธุรกิจที่ต่างกันออกไป เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและมั่นใจว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

อภิวรรณ ยอดมงคล (2562, น. 144-145) กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์และบูรณาการกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ จะต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาโอกาสอุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อน และความสามารถในการแข่งขัน

2. การกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นสภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษา ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น พันธกิจสัญญาที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เป้าหมาย (Goal) เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาชัดเจน ที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การกำหนด กลยุทธ์สถานศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

2.1 กลยุทธ์หลักหรือกลยุทธ์ระดับองค์กร เป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษาในภาพรวมที่สอดคล้องและตอบสนองเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษา กลยุทธ์หลักนี้จะถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง

2.2 กลยุทธ์ระดับแผนงานเป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษาตามลักษณะงานภายในสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันสถานศึกษาแต่ละสังกัดได้ถูกกำหนดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างงานบริหาร 4 งาน ประกอบด้วยงานวิชาการ งานบุคคลากร งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมาอย่างมีเป้าหมายหมาย การดำเนินงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน

3.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3.3 จัดเตรียมข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา

3.4 สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.5 ระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.6 ทุกฝ่ายปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

4. การประเมินกลยุทธ์สถานศึกษา เป็นกลยุทธ์ขั้นสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นการวัดผล ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ว่าบรรลุผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้นับว่าเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร เพื่อจะได้นำมาพิจารณาว่าแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นเมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้วจะมีประสิทธิภาพดีเพียงใดหัวใจสำคัญของการประเมินกลยุทธ์ มีด้วยกัน 3 ประการ คือ

4.1 การทบทวนปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นพื้นฐานของการกำหนดกลยุทธ์ในปัจจุบัน

4.2 การวัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.3 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขแผนงานและโครงการการประเมินกลยุทธ์จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

จากกระบวนการบริหารกลยุทธ์ สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารกลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ผู้บริหารต้องบริหารเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย การวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development) การจัดทำแผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ขององค์กร การดำเนินการตามกลยุทธ์ (Strategy

Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบ ติดตาม และควบคุมเพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่จะนำไปปฏิบัติเป็นไปตามแบบที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะส่งผลต่อความสำเร็จ เป้าหมายขององค์กรให้มีพัฒนาการและการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำกลยุทธ์และองค์ประกอบกลยุทธ์

Pearce and Robinson (2000, p. 3) กล่าวไว้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์หมายถึง ชุดของการตัดสินใจในการปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผนและปฏิบัติตามแผนซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ของบริษัทบรรลุผลสำเร็จ การจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยงานหลัก 9 งาน ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจหรือภารกิจของบริษัท
2. การศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในบริษัทเพื่อทราบจุดแข็งจุดอ่อนของบริษัท
3. ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อค้นหาความได้เปรียบในการแข่งขัน
4. วิเคราะห์ทางเลือกในการดำเนินของบริษัทโดยการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก
5. กำหนดทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดโดยการประเมินแต่ละทางเลือกและต้องสอดคล้องกับพันธกิจของบริษัท
6. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและกลยุทธ์แม่บท
7. พัฒนาวัตถุประสงค์ประจำปีและกลยุทธ์ระยะสั้น
8. นำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติด้วยการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม
9. ประเมินผลสำเร็จของกระบวนการกลยุทธ์ทุกขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ

Wheelen and Hunger (2002, p. 9) กล่าวว่า การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือการจัดทำแผนระยะยาว (Long-range Plans) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสปัญหาอุปสรรคของบริษัทที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย ดังนี้

1. พันธกิจ (Mission) ขององค์การคือความมุ่งหมายหรือเหตุผลที่องค์การ ได้จัดตั้งขึ้นมาและเป็นการบอกให้สังคมทราบว่าบริษัทมีอะไรที่จะเสนอให้กับสังคมซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ พันธกิจที่ดีจะบ่งบอกถึงความมุ่งหมายพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์ชัดเจนและเขียนเป็นลักษณ์อักษรเพื่อบอกให้คนรู้ว่า “ขณะนี้บริษัทดำเนินธุรกิจเป็นอย่างไร" (What the Company is Now) และบริษัทต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต (What is Wants to Become) กล่าวโดยสรุปแล้ว

พันธกิจขององค์การจะบอกให้เราทราบว่า เราคือใคร (Who we are) เราทำอะไร (What we do) และเราอยากจะเป็นอย่างไรในอนาคต (What we'd like to Become)

2. วัตถุประสงค์ (Objectives) วัตถุประสงค์จะเป็นตัวชี้บอกว่าองค์การต้องการให้ประสบผลสำเร็จอะไร เมื่อไรและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัทจะต้องสอดคล้องตาม 2 พันธกิจ ของบริษัทอีกด้วย

3. กลยุทธ์ (Strategies) คือแผนแม่บท (Master Plan) ที่บริษัทจัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์เป็นการนำข้อได้เปรียบทางการแข่งขันมาใช้มากที่สุด และในขณะเดียวกันจะลดข้อเสียเปรียบทางการแข่งขันให้เหลือน้อยที่สุด โดยทั่วไปกลยุทธ์ระดับธุรกิจจะแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Strategy) กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Strategy) และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy)

4. นโยบาย (Policies) คือแนวทางกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อให้การกำหนดกลยุทธ์กับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเชื่อมโยงกันสอดคล้องสนับสนุนเป็นไปตามพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objectives)และกลยุทธ์ (Strategies) ของบริษัทสู่การปฏิบัติด้วยการพัฒนาจัดทำเป็นโปรแกรมดำเนินงาน (Programs) จัดทำงบประมาณ (Budgets) และวิธีการดำเนินงาน (Procedures) ในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

นิติกรณ์ ฉันท์วงศ์ชนะ, อรสา จรูญธรรม และพลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2557, น. 77-79) กล่าวสรุปว่า องค์หระกอบของข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นวัตถุประสงค์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

2. องค์ประกอบที่เป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และตัวบ่งชี้

3. องค์ประกอบที่เป็นกลไกสู่การปฏิบัติ ได้แก่ แผนงาน และโครงการ

บดินทร์ นารถโคษา (2563, น. 26) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ที่ดีจะต้องมีจุดเน้นที่ชัดตามสมควรและมีกลไกการประสานให้ ทุกอย่างเข้ากันได้ อีกทั้งจะต้องสอดคล้องตัวที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ต้องมีความคิดริเริ่ม ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุจุดหมายเชิงยุทธศาสตร์ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) ประกอบด้วย การระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์และตัวชี้วัด

2. การนำเอายุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Implementation)

3. ประเมินผลและควบคุมยุทธศาสตร์ (Evaluation and Control) ส่วนการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนคือ การวินิจฉัย การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการประเมิน

ลัดดาวรรณ เนานาดี (2565) ได้ศึกษาและกล่าวถึงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต ประกอบไปด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติ

จากการศึกษาการจัดทำกลยุทธ์ สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นแนวทางเชิงรุกที่นำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนประกอบไปด้วย กลยุทธ์ มาตรการ ตัวบงชี้ แผนงาน และโครงการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม พ.ศ. 2562

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูรให้ไว้ ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 เป็นปีที่ 4 ในรัชกาลปัจจุบัน สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เป็นเวลาเจ็ดปีการขยายเวลาใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยให้กระทำได้เพียงหนึ่งครั้งแต่ไม่เกินเจ็ดปี

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

นวัตกรรมการศึกษา หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายความว่า พื้นที่ที่คณะนะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หมายความว่า พัฒนาการของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ สมรรถนะทักษะ และเจตคติ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา

สถานศึกษานำร่อง หมายความว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของเอกชน ที่อยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอนุมัติให้เป็นสถานศึกษานำร่อง

คณะกรรมการนโยบาย หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

คณะกรรมการขับเคลื่อน หมายความว่า คณะกรรมการขับเคลื่อน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

ก.ค.ศ. หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1 การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

มาตรา 5 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น

2. ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา

3. กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ในกรณีที่มีปัญหาเรื่องการตีความหรือการวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้การตีความจะต้องเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการศึกษา และมุ่งเน้นให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นสำคัญ

มาตรา 6 คณะรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการนโยบายมีอำนาจกำหนดให้จังหวัดใดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการนโยบายพิจารณาความเหมาะสมของการเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยคำนึงถึงความพร้อม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนประกอบด้วย โดยอย่างน้อยจะต้องคำนึงถึงผลการดำเนินการที่ผ่านมาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอื่นที่มีการจัดตั้งอยู่ก่อนแล้ว

การพิจารณาว่าจังหวัดใดมีความพร้อมเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด

มาตรา 7 จังหวัดใดประสงค์จะเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้คณะผู้เสนอโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเพื่อดำเนินการตามมาตรา 6 โดยแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง และแสดงให้เห็นว่าจังหวัดนั้นมีความพร้อมที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

จำนวนและคุณสมบัติของคณะผู้เสนอ หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบายอาจกำหนดให้แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาก็ได้

มาตรา 8 การเสนอให้จัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามมาตรา 7 วรรคสองต้องกระทำอย่างเปิดเผย และอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. รายชื่อคณะผู้เสนอ
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสงค์จะเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่อง
3. องค์ประกอบของคณะกรรมการขับเคลื่อน
4. แนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5
5. แนวทางการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
6. ผลการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ความพร้อมในการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างรอบด้าน

องค์ประกอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนตาม 3) ในแต่ละพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ ความพร้อม และความจำเป็นของแต่ละพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

มาตรา 9 ในกรณีที่คณะกรรมการนโยบายเห็นว่าจังหวัดใดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ คณะกรรมการนโยบายอาจให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสำรวจความพร้อมของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการขอเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามมาตรา 7 และมาตรา 8 ในกรณีที่มีความพร้อมตามมาตรา 6 ให้คณะกรรมการนโยบายเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศให้จังหวัดนั้นเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

มาตรา 10 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย

1. นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรองประธานกรรมการ

3. กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนเจ็ดคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และประธานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ

4. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การบริหาร การเงิน การพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม การประเมินผล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือด้านอื่นอันจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 จำนวนไม่เกินแปดคน เป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด

มาตรา 11 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย

2. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

3. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

4. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชนเพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือถือว่ากระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

6. ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือเคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกเพราะกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มาตรา 12 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา 13 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 12 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย

2. ลาออก

3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 11

4. คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา 14 ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือในกรณีที่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมผู้ทรงคุณวุฒิแทนหรือเพิ่มขึ้นก็ได้ และให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

มาตรา 15 คณะกรรมการนโยบายมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศในการดำเนินการส่งเสริมให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. ให้คำแนะนำแก่คณะรัฐมนตรีในการประกาศกำหนดให้จังหวัดใดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งประกาศยุบเลิกพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3. กำหนดนโยบาย และกำกับดูแลการดำเนินงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามมาตรา 5

4. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

5. กำหนดแนวทางให้คณะกรรมการขับเคลื่อนปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

6. กำหนดมาตรฐานข้อมูลและมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและสถานศึกษานำร่อง

7. เสนอแนะต่อรัฐมนตรีให้มีการนำแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและของเอกชน

8. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยนำผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว

9. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาขยายเวลาใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

10. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่อง

11. ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการการปฏิบัติงาน การเงินสิทธิประโยชน์ และการประเมินผล ภายในสถานศึกษานำร่อง

12. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำการแทนหรือปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการนโยบายมอบหมาย

13. ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

14. หน้าที่และอำนาจอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการนโยบาย

หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตาม 4) ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5

มาตรา 16 การประชุมคณะกรรมการนโยบายต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุมคณะกรรมการนโยบาย ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

คณะกรรมการนโยบายต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละสี่ครั้ง

มาตรา 17 ให้ประธานกรรมการนโยบาย รองประธานกรรมการนโยบาย กรรมการนโยบายและอนุกรรมการที่คณะกรรมการนโยบายแต่งตั้ง ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 18 ให้จัดตั้งสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและงานธุรการของคณะกรรมการนโยบาย รวมทั้งให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการนโยบาย

2. จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศในการดำเนินการส่งเสริมให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย

3. จัดให้มีการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4. จัดทำมาตรฐานข้อมูลและมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและสถานศึกษานำร่องเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย

5. รวบรวมข้อมูล ศึกษา และวิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษารวมทั้งนำเสนอแนวทางการขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต่อคณะกรรมการนโยบาย

6. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

7. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่คณะกรรมการนโยบายมอบหมาย

หมวด 3 การบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

มาตรา 19 ในแต่ละพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรม คณะหนึ่ง จำนวนไม่เกินยี่สิบเอ็ดคน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครู ผู้แทนองค์กรเอกชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวน คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการขับเคลื่อน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนดตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยให้พิจารณาจากคำขอจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามมาตรา 7 และให้คำนึงถึงความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ

เมื่อคณะรัฐมนตรีประกาศให้จังหวัดใดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแล้ว ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของจังหวัดนั้น ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการขับเคลื่อนตามวรรคหนึ่ง เพื่อเสนอคณะกรรมการนโยบายแต่งตั้ง

มาตรา 20 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. ประสานให้หน่วยงานทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชน ดำเนินการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานตาม 1

3. ประสานให้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะให้การสนับสนุนทางเทคนิคในการจัดทำสื่อการสอน จัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ พัฒนาบุคลากร จัดระบบการประเมินและวัดผล และการอื่นที่จำเป็นสำหรับพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4. นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติไปปรับใช้กับการจัดการศึกษาในสถานศึกษานำร่องให้เหมาะสมกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

5. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับสภาพในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

6. จัดให้มีการออกแบบการทดสอบผู้เรียนเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และติดตามสถานศึกษานำร่องเพื่อให้จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเกิดการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

8. เสริมสร้างและเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

9. เพิ่มขีดความสามารถให้แก่หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในการเป็นสถานศึกษานำร่องหรือในการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อทำการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาหรือนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้

10. จัดให้มีการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่อง

11. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำการแทนหรือปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนมอบหมาย

12. รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษารวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต่อคณะกรรมการนโยบาย

13. หน้าที่และอำนาจที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการขับเคลื่อน

14. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายมอบหมายการดำเนินการตาม 1) 2) 4) 6) และ 10) ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

การออกแบบทดสอบตามและการประเมินผลตาม 10) ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรา 25

ในกรณีที่คณะกรรมการขับเคลื่อนเห็นว่าสถานศึกษานำร่องใดมีความพร้อมอาจมอบหมายหน้าที่และอำนาจตาม 6 ให้แก่สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินการในส่วนของตนได้

มาตรา 21 ให้นำความในมาตรา 12 วรรคสอง และมาตรา 14 มาใช้บังคับแก่การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการอื่นนอกจากกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการขับเคลื่อนโดยอนุโลม

มาตรา 22 ให้นำความในมาตรา 16 มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการขับเคลื่อนโดยอนุโลม

มาตรา 23 ให้ประธานกรรมการขับเคลื่อน กรรมการขับเคลื่อน และอนุกรรมการที่คณะกรรมการขับเคลื่อนแต่งตั้ง ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 24 ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการขับเคลื่อน และให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีระบบข้อมูลตามมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด รวมทั้งศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. จัดให้มีการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3. จัดทำรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด โดยให้แจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทราบด้วย

4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือแก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 25 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการปรับเพื่อนำไปใช้ตามมาตรา 20 4. ต้องครอบคลุมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยต้องจัดสาระการเรียนรู้รายวิชาให้หลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดหรือความสนใจของผู้เรียน และสภาพภูมิสังคม

ในกรณีที่สถานศึกษานำร่องต้องการปรับหลักสูตรเพิ่มเติมจากหลักสูตรตามมาตรา 20 4. ต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการขับเคลื่อน

ให้ถือว่าการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรตามวรรคหนึ่งและวรรคสองเป็นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

สถานศึกษานำร่องที่ประสงค์จะจัดการเรียนการสอนโดยไม่ใช้หลักสูตรตามมาตรา 20 4. หรือโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศต้องเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย

การเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบวุฒิการศึกษาของผู้เรียนระหว่างสถานศึกษานำร่องและสถานศึกษาอื่นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

มาตรา 26 ในการดำเนินการตามมาตรา 25 คณะกรรมการขับเคลื่อน หรือสถานศึกษานำร่อง แล้วแต่กรณี ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคเอกชน และผู้แทนภาคประชาสังคม ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย

หมวด 4 สถานศึกษานำร่อง

มาตรา 27 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแห่งใดประสงค์จะเป็นสถานศึกษานำร่อง ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นสังกัด

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดแล้วแต่กรณี

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการขับเคลื่อนกำหนด

มาตรา 28 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 การจัดสรรงบประมาณเฉพาะในส่วนของเงินอุดหนุนรายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและค่าใช้จ่ายดำเนินงานให้แก่สถานศึกษานำร่องตามมาตรา 27 1) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ให้จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจัดสรรให้แก่สถานศึกษานำร่องแต่ละแห่งโดยตรงทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษานำร่อง

การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงานตามวรรคหนึ่งให้แก่สถานศึกษานำร่องแต่ละแห่ง ให้คำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดโดยความเห็นชอบของสำนักงบประมาณ

มาตรา 29 การรับและการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคเพื่อการศึกษาให้แก่สถานศึกษานำร่องที่เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การรับและการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค และต้องไม่มีเงื่อนไขเลือกปฏิบัติต่อผู้เรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการนโยบายประสานงานกับกระทรวงการคลังเพื่อให้คณะกรรมการนโยบายสามารถดำเนินการจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษานำร่องทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้เอง ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

มาตรา 31 ให้คณะกรรมการนโยบายเสนอแนะต่อ ก.ค.ศ. เพื่อให้มีการออกกฎ ก.ค.ศ. หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินวิทยฐานะ ให้เกิดความเหมาะสมกับการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสานกับสำนักงาน ก.ค.ศ.

เมื่อได้มีการดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำกฎ ก.ค.ศ. หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขดังกล่าวไปใช้กับสถานศึกษานำร่องในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 32 ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คณะกรรมการนโยบายอาจเสนอแนะต่อ ก.ค.ศ. ให้ตั้ง อ.ก.ค.ศ. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยเฉพาะก็ได้

มาตรา 33 ในกรณีที่หน่วยงานใดประสงค์จะดำเนินโครงการ กิจกรรม หรือภารกิจใดซึ่งให้สถานศึกษานำร่องเป็นผู้ดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ ให้หน่วยงานนั้นขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการขับเคลื่อนก่อนดำเนินการ

มาตรา 34 ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษานำร่องอาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่เป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการขับเคลื่อนก่อน

มาตรา 35 สถานศึกษานำร่องอาจใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในกรณีดังต่อไปนี้ได้

1. จัดทำ คัดเลือก จัดหา หรือใช้ตำรา สื่อการเรียนการสอน หรือฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสถานศึกษานั้นโดยอิสระ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรา 25

2. ร่วมกันจัดซื้อตำรา สื่อการเรียนการสอน หรือฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ร่วมกันในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อน

มาตรา 36 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการขับเคลื่อนอาจดำเนินการทดสอบทางการศึกษาโดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ก็ได้

มาตรา 37 ให้สถานศึกษานำร่องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมีการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ให้สถานศึกษานำร่องรายงานผลการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อน และให้คณะกรรมการขับเคลื่อนให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 38 สถานศึกษานำร่องที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด ให้ถือว่าเป็นการผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแล้ว

สถานศึกษานำร่องที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนไม่เป็นไปตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการ(องค์การมหาชน) หน่วยงานให้คำแนะนำในขับเคลื่อนขอให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์กร หรือสถาบันที่มีผลงานด้านการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษานำร่องและแจ้งให้คณะกรรมการขับเคลื่อนทราบ

มาตรา 39 สถานศึกษานำร่องจะพ้นจากการเป็นสถานศึกษานำร่องในกรณีดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษานำร่องร้องขอต่อคณะกรรมการขับเคลื่อน และคณะกรรมการขับเคลื่อนให้ความเห็นชอบ

2. คณะกรรมการขับเคลื่อนมีมติให้พ้น เพราะสถานศึกษานำร่องแห่งนั้นไม่สามารถดำเนินการให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่อง

3. ครบกำหนดระยะเวลาตามเงื่อนไขในการเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่องและไม่ประสงค์จะเป็นสถานศึกษานำร่องต่อไป

4. กรณีอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด

ในการพิจารณาตาม 1) และ 2) ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่อง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อนักเรียนด้วยให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกำหนดเงื่อนไขให้สถานศึกษานำร่องปฏิบัติเพื่อไม่ให้นักเรียนและครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลกระทบจากการพ้นจากการเป็นสถานศึกษานำร่อง

หมวด 5 การประเมินผล

มาตรา 40 ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามมาตรา 15 4) ทุกสามปี โดยคณะผู้ประเมินอิสระซึ่งคณะกรรมการนโยบายแต่งตั้งและให้จัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการนโยบาย

ในกรณีที่คณะผู้ประเมินอิสระเห็นว่าผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 แต่ยังอยู่ในวิสัยที่จะปรับปรุงได้ ก็ให้เสนอรายงานต่อคณะกรรมการนโยบาย

พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง และให้คณะกรรมการนโยบายแจ้งให้คณะกรรมการขับเคลื่อนปรับปรุงตามข้อเสนอแนะภายในเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่คณะผู้ประเมินอิสระเห็นว่าผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 ได้ ให้คณะผู้ประเมินอิสระเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายให้มีการยุบเลิกพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานั้น

มาตรา 41 ในกรณีที่คณะกรรมการนโยบายเห็นว่าพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาใดมีเหตุควรยุบเลิกเนื่องจากไม่อาจดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 ได้ ให้คณะกรรมการนโยบายเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อยุบเลิกพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานั้นตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนด ในการนี้ให้กำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิของนักเรียนและครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อไม่ให้ได้รับผลกระทบจากการยุบเลิกพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย

การยุบเลิกพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อมีการยุบเลิกพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแล้ว ให้สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานั้นพ้นจากการเป็นสถานศึกษานำร่อง และกลับคืนสู่สถานะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นอยู่แต่เดิมตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 42 ในกรณีที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากรายงานของคณะผู้ประเมินอิสระว่าการดำเนินงานและบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในมาตรา 5 ให้คณะกรรมการนโยบายดำเนินการตามมาตรา 15 2) และ 4)เพื่อให้มีการขยายผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวไปใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น

บทเฉพาะกาล

มาตรา 43 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา 10 1) 2) และ 3) ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 10 4) ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีการประชุมคณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 44 ให้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ได้มีการจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 45 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามมาตรา 44 ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 46 ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษานำร่องตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสถานศึกษานำร่องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 47 ในระหว่างที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์ตามมาตรา 28 วรรคสอง ให้สถานศึกษานำร่องในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อพัฒนา

นวัตกรรมการศึกษาเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าเงินอุดหนุนรายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและค่าใช้จ่ายดำเนินงานที่สถานศึกษาแห่งนั้นได้รับก่อนเป็นสถานศึกษานำร่อง

มาตรา 48 ในกรณีที่สถานศึกษานำร่องต้องดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในโครงการ กิจกรรม หรือภารกิจใดที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 หรือส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษานำร่องแจ้งต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อขอยกเว้นไม่ดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในโครงการกิจกรรม หรือภารกิจนั้น ทั้งนี้ หากคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นควรให้ยกเว้นก็ให้มีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานเจ้าของโครงการ กิจกรรม หรือภารกิจนั้น

มาตรา 49 ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่เห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม มาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งให้ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อน

มาตรา 50 ในวาระเริ่มแรก ให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้แก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

มาตรา 51 ก่อนพระราชบัญญัตินี้จะสิ้นผลใช้บังคับอย่างน้อยหนึ่งปี ให้คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษากำหนดมาตรการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และสถานศึกษานำร่องเตรียมความพร้อมในการสิ้นสุดการเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองสิทธิเพื่อไม่ให้นักเรียนและครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลกระทบจากการที่พระราชบัญญัตินี้สิ้นผลใช้บังคับ

เมื่อพระราชบัญญัตินี้สิ้นผลใช้บังคับแล้ว ให้สถานศึกษานำร่องพ้นจากการเป็นสถานศึกษานำร่องและกลับคืนสู่สถานะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นอยู่แต่เดิม

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรต้องพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น

ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง สมควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษานำร่อง คือ พื้นที่พิเศษด้านการศึกษาที่เอื้อให้คนในพื้นที่ทุกภาคส่วนรวมพลังร่วมจัดการศึกษา สร้างนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตอบโจทย์คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและพื้นที่เป็นพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันและสร้างองค์ความรู้เพื่อการขยายผลสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานำร่อง จำนวน 6 พื้นที่ใน 6 ภูมิภาค ประกอบด้วย พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง (ภาคตะวันออก) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล (ภาคใต้) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (ภาคเหนือ) พื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2562, น. 2-3)

และสำนักงานนายกรัฐมันตรี ได้จัดทำประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การกำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่นและพัฒนากลไก อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 จึงประกาศกำหนดให้กรุงเทพมหานคร จังหวัดกระบี่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดภูเก็ต จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดสงขลา จังหวัดสระแก้ว จังหวัดสุโขทัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดอุบลราชธานีเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2565, น. 8)

พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2562, น. 2-16) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมเชียงใหม่ 2565-2569 มองแนวโน้มอนาคตเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่ อดีต-ปัจจุบัน อนาคต จากการกำหนดภาพอนาคตเชียงใหม่ อีก 5 ปีข้างหน้า เชียงใหม่ คงอัตลักษณ์ที่โดดเด่น ธำรงไว้ซึ่งความเป็น “ถิ่นไทยงาม” ภายใต้วิสัยทัศน์ “เชียงใหม่ นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง ประกอบด้วย

1. เมืองแห่งศิลปะ: ล้านนาอินเทรนด์ เศรษฐกิจภูมิปัญญาสร้างสรรค์ ชื่อเสียงระดับโลก การบริโภคอย่างยั่งยืน ผู้อยู่อาศัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

2. เมืองแห่งการสัญจร: จากเชียงใหม่สู่สถานที่อันไกลโพ้น ศูนย์รวมระบบขนส่ง สภาพแวดล้อมหลากหลาย วัฒนธรรม ความหลากหลายระดับนานาชาติ พลเมืองโลก

3. เมืองแห่งวัดวาอาราม : พิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิต เมืองแห่งประวัติศาสตร์ รักษาวัฒนธรรม การพัฒนาอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมสาธารณะ

4. เมืองแห่งนวัตกรรม: ที่ซึ่งไอเดียกลายเป็นจริง เศรษฐกิจเจริญเติบโต การบริการที่มีคุณภาพ เมืองอัจฉริยะ ผู้คนฉลาดเลือก

ท่ามกลางกระแส VUCA World และความปั่นป่วนโลกแห่งการทำลายล้างเพื่อสร้างใหม่ยุค Disruption ในทุกมิติ การศึกษาคือความเจริญงอกงาม เป็นเครื่องมือสำคัญการเสริมสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Resource) จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน (Educational Transformation) เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน และตอบโจทย์ความต้องการของปัจเจกชน ชุมชนและสังคม

จังหวัดเชียงใหม่ มุ่งมั่นริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีความสุขสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย บนหลักการ จังหวัดการศึกษา สถานศึกษาจัดการตนเองตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พุทธศักราช 2562 ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 เจตนารมณ์จังหวัดเชียงใหม่ (Mission Statement)

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2562, น. 2

จากแนวโน้มความท้าทายและคำแถลงเจตนารมณ์ (Mission Statement) จึงกำหนดทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เชียงใหม่...นครแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสุข

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ 1 สร้างความเสมอภาคการศึกษาตลอดชีวิต

พันธกิจที่ 2 พัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงสมรรถนะแห่งอนาคต

พันธกิจที่ 3 เร่งพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้การจัดการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด

พันธกิจที่ 4 ยกระดับขีดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงพื้นที่

เป้าประสงค์ (Goals)

เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้เรียนเข้าถึงสิทธิโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตที่เสมอภาคตามความต้องการของปัจเจกชน เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และได้รับการรับรองตามคุณภาพทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพแบบองค์รวม มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการและทักษะอาชีพ เต็มตามศักยภาพแห่งตน

เป้าประสงค์ที่ 3 จังหวัดเชียงใหม่มีนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 4 หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นองค์กรสมรรถะสูงเชิงนวัตกรรม มีศักยภาพ ส่งมอบบริการสาธารณะ (PSA) ที่ดีต่อชุมชน สาธารณะ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์ (Mission State-ment) และทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 12 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ดังภาพที่ 3 ประกอบด้วย ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านความเสมอภาคการศึกษาตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดระบบคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และจัดระบบนิเวศการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด



ภาพที่ 2.3 แผนที่เชิงยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2562, น. 4

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านคุณภาพการศึกษาเชิงสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ไร้ขีดจำกัดที่มีความสุขสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดพัฒนาและขยายผลการใช้หลักสูตรสมรรถนะเชิงอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบประกันคุณภาพเชิงบูรณาการแบบองค์รวม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านนวัตกรรมการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เร่งสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการระดับปัจเจกชนและชุมชนสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 สร้างและพัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา รองรับการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ปรับระบบการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะบนหลักการบริหารงานบุคคลและระบบค่าตอบแทนเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 10 เปิดเวทีและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา บนหลักการภาคการศึกษาเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 11 ยกขีดสมรรถนะการบริหารจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ บนหลักการ “จังหวัด

การศึกษา สถานศึกษาจัดการตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 12 สร้างระบบเฝ้าระวังการบริหารจัดการศึกษา และการสะท้อนผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

การบริหารยุทธศาสตร์

การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) มุ่งการสร้างความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ การมอบหมายกระจายความรับผิดชอบขับเคลื่อน (Empowerment) ในฐานะหุ้นส่วนบริหารจัดการ (Partnership) และการน้อมนำหลักการทรงงานเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor: KSF) พร้อมกลไกกำกับติดตามและเฝ้าระวังทางยุทธศาสตร์ (Strategic Warning Sign System) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิกระบวนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2562, น. 14

กลไกการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต้องสร้างกลไกอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยเน้นมิติการบริหารจัดการคนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สร้างความตระหนักร่วม ความรู้รักสามัคคีและการกระจายความรับผิดชอบ โดยน้อมนำศาสตร์พระราชา “ระเบิดจากข้างใน : เข้าใจ - เข้าถึง – พัฒนา” ดังนี้

1. Agenda ข้อแถลงเจตนารมณ์ สิ่งที่จะช่วยให้เห็นถึงทิศทางและภาพรวมของการประชุมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เตรียมตัวล่วงหน้า

2. Empowering กระบวนการทางสังคม ที่ส่งเสริมให้บุคคล องค์กร และชุมชน มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการเลือก และกำหนดอนาคตของตนเอง ชุมชน และสังคมได้

3. Blueprint for Change ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงให้มุ่งเน้น การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้รับบริการ ข้าราชการ พนักงาน หรือสังคมส่วนรวม

4. OD; Innovative Organization การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) จะดำเนินการทั้งระบบ เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศประกอบด้วย

4.1 RE-Culture การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร องค์กรคุณภาพโดยการสร้างค่านิยมร่วม Re-culture วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์

4.2 Re-Engineering การปรับระบบบริหารจัดการ โดย Re-think, Re-design, Re-tool นำไปสู่ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมและองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO)

4.3 Partnership การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก จะเป็นการระดมทรัพยากร องค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ เพื่อเสริมจุดแข็ง-ลดจุดอ่อนขององค์กร

5. QM (Quality Management) การบริหารคุณภาพการจัดการระบบคุณภาพโดยทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การรับผิดชอบต่องานที่ตนเองกระทำอย่างเต็มที่

6. QC (Quality Control) การควบคุมคุณภาพโดยกระบวนการควบคุมคุณภาพภายในทุกขั้นตอนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

7. Public Report การรายงานสาธารณะ เป็นการรายงานผลต่อสาธารณะ คณะกรรมการบริหารและรายงานผลการประกันคุณภาพ (SAR) เป็นการรายงานตามแบบแผนราชการและการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา

การควบคุมยุทธศาสตร์

การควบคุมยุทธศาสตร์ (Strategic Control) หรือการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบทั้งก่อนดำเนินการ (Pre-Evaluation) ระหว่างดำเนินการ (Formative Evalu-ation) และสิ้นดำเนินการ (Summative Evaluation) โดย CIPP Model พร้อมการสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อการปรับยุทธศาสตร์ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงโดยเทคนิค AAR (After Action Review)

โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 27 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแห่งใดประสงค์จะเป็นสถานศึกษานำร่อง ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นสังกัด

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดแล้วแต่กรณี

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ประสงค์เป็นโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม ได้กำหนดหลักเกณฑ์โดยต้องสมัครเข้าเป็นโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องขอความเห็นจากต้นสังกัด และดำเนินการขออนุมัติต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม ซึ่งมีโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่สมัครตามเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. 2562, น.62) ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนของสถานศึกษา ร้อยละ 80 มีมติยินยอมให้เป็นสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

2. สถานศึกษามีการขอความเห็นชอบในการเป็นสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

2.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นต้นสังกัด

2.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

3. สถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

4. ปัญหาที่แก้ไข และสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานใหม่ของสถานศึกษานำร่องจะต้องผ่านประชาพิจารณ์จากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

5. มีการวัดและประเมินผลตามแนวทางของคณะกรรมการการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และยินยอมเข้ารับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ปีละ 1 ครั้ง

6. สร้างระบบประกันคุณภาพภายในใหม่ของสถานศึกษาและยินยอมรายงานผลการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อคณะกรรมการการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

7. ยินยอมให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หน่วยงาน องค์กรหรือสถาบันที่มีผลงานด้านการรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ให้คำแนะนำปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในกรณีที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไม่ผ่านการประเมิน

8. มีการทบทวนการทำตามแผนอย่างน้อย 3 เดือน หรือ ภาคเรียน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2562, น. 54-61) ได้ประกาศรายชื่อโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์ให้เป็นสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รุ่นที่ 1 จำนวน 61 โรงเรียน รุ่นที่ 2 จำนวน 45 โรงเรียน และรุ่นที่ 3 จำนวน 20 โรงเรียน รวมทุกสังกัด จำนวน 125 โรงเรียน โดยแยกเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ได้จำนวน 99 โรงเรียน ดังตาราง ที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 รายชื่อโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับการประกาศเป็นสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
1	2	คำเที่ยงอนุสรณ์	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
2	1	ชุมชนบ้านบวกครกน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
3	1	เทพเสด็จวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
4	1	บ้านตลาดขี้เหล็ก	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
5	1	บ้านโป่งน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
6	2	แม่คือวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
7	2	แม่โป่งประชาสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
8	2	วัดข่วงสิงห์	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
9	2	ศรีเนห์รู	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
10	1	หมู่บ้านสหกรณ์ 2	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
11	2	อนุบาลเชียงใหม่	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
12	3	บ้านป่าเสร้า	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
13	3	บ้านแม่หวาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
14	3	บ้านบวกค้าง	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
15	3	วัดร้องวัวแดงศรีจันทร์ฯ	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
16	3	วัดเปาสามขา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
17	3	ทาเหนือวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
18	3	บ้านออนกลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
19	3	บ้านเชิงดอยสุเทพ	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
20	3	บ้านแม่ฮ้อยเงิน	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
21	3	บ้านป่าเหมือด	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
22	3	สันกำแพงคันธาอนุสรณ์	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
23	3	วัดเจ็ดยอด	สพป.เชียงใหม่ เขต 1
24	2	ชุมชนวัดช่อแล	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
25	2	บ้านต้นรุง	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
26	2	บ้านนาบุญโหล่งขอด	สพป.เชียงใหม่ เขต 2

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
27	2	บ้านบ่อแก้ว	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
28	2	บ้านป่าตุ้ม	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
29	2	บ้านพระนอน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
30	1	บ้านเมืองกื้ด	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
31	2	บ้านแม่โจ้	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
32	2	บ้านสะลวงนอก	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
33	1	บ้านหนองไคร้	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
34	1	บ้านหนองปลามัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
35	1	พร้าวบูรพา	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
36	2	วัดโป่งแยงเฉลิมพระเกียรติ	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
37	1	วัดแม่แก้ดน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
38	3	บ้านแม่ตะมาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
39	3	บ้านปางไม้แดง	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
40	3	ป่าจี้วังแดงวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
41	2	เทพศิรินทร์ 9 โครงการหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
42	2	บ้านกองลม	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
43	1	บ้านขอบด้ง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
44	2	บ้านดงป่าลัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
45	2	บ้านนาหวาย	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
46	2	บ้านเปียงหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
47	1	บ้านผาแดง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
48	2	บ้านแม่งอนกลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
49	2	บ้านแม่อ้อใน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
50	2	บ้านรินหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
51	2	บ้านเวียงฝาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
52	1	บ้านสันต้นหมื้อ	สพป.เชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
53	2	บ้านหนองขวาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
54	1	บ้านหลวง (อ.ฝาง)	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
55	1	บ้านห้วยคอกหมู	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
56	2	บ้านออน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
57	1	เพียงหลวง 1 (บ้านท่าตอน) ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
58	2	วิรุณเทพ	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
59	1	สันติวนา	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
60	3	บ้านป่าบง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
61	3	บ้านหนองยาว	สพป.เชียงใหม่ เขต 3
62	1	บ้านป่าตาล	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
63	1	บ้านพันตน	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
64	3	บ้านวังศรี	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
65	1	บ้านห้วยข้าวลีบ	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
66	1	บ้านเหล่าเป้า	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
67	1	แม่วินสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
68	3	วัดเวฬุวัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
69	1	สันป่าตอง(สุวรรณราษฎร์วิทยาคาร)	สพป.เชียงใหม่ เขต 4
70	1	บ้านขุนแม่ตื่นน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
71	2	บ้านตาลเหนือ	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
72	1	บ้านตุงติง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
73	1	บ้านพุย	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
74	1	บ้านมูเซอ	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
75	2	บ้านแม่บวน	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
76	2	บ้านยางครก	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
77	1	บ้านยางเปา	สพป.เชียงใหม่ เขต 5

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	รุ่นที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด
78	1	บ้านสบลาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
79	1	บ้านห้วยน้ำขาว	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
80	1	บ้านห้วยปูลิง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
82	1	บ้านห่างหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5
83	1	ชุมชนบ้านช่างเคิ่ง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
84	3	บ้านกองแขก	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
85	1	บ้านขุนแตะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
86	3	บ้านขุนยะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
87	3	บ้านทัพ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
88	1	บ้านทุ่งแก	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
89	1	บ้านนากลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
90	1	บ้านบนนา	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
91	3	บ้านปางอุ๋ง สาขาแม่สะต๊อบ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
92	3	บ้านแปะสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
93	2	บ้านแม่แดดน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
94	1	บ้านแม่มุ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
95	3	บ้านแม่หงานหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
96	1	บ้านแม่เอาะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
97	1	บ้านสบแม่รวม	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
98	1	บ้านสองธาร	สพป.เชียงใหม่ เขต 6
99	1	บ้านห้วยสะแพด	สพป.เชียงใหม่ เขต 6

จากตารางที่ 2.3 โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ถึง เขต 6 มีจำนวนทั้งสิ้น 99 โรงเรียน เป็นโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ที่ได้รับการประกาศจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556) ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา (2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารกลุ่มการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล 440 คน จาก 119โรงเรียน ครูโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการนำองค์การ ส่วนสภาพอันพึงประสงค์ฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ

ณิชา ฉิมทองดี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการป้องกันภาวะคุกคามในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 2) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการป้องกันภาวะคุกคามในการจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 3) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการลดจุดอ่อนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ 4) เสริมโอกาสควบคู่กับการลดจุดอ่อนและป้องกันภาวะคุกคามในการวัดความสามารถขององค์การในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และ 5) เสริมจุดแข็งและโอกาสควบคู่กับการลดจุดอ่อนและป้องกันภาวะคุกคามในการให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ศมากร พาน้อย (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนสภาพ

ที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนสภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2) จุดแข็งของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือการติดตามประเมินผล ส่วนจุดอ่อนคือ ระบบสารสนเทศ โอกาสของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครคือนโยบายของรัฐบาลและสภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคามคือสภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม 3 กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี 4 กลยุทธ์ คือ (1) ปฏิรูปการบริหารเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายโรงเรียน (2) ขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของเครือข่ายโรงเรียน (3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการวางแผนงานเครือข่ายโรงเรียน และ (4) ยกระดับโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาเครือข่ายโรงเรียน

ในปีต่อมา กรรณิการ์ เชิงยุทธ์ (2558, น. 260) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมสุขภาพชุมชนแบบองค์รวม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิด 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมสุขภาพชุมชนแบบองค์รวม ผลการวิจัยพบกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายสุขภาพแบบองค์รวม 2) เพิ่มขีดความสามารถการจัดบริการและการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแบบองค์รวม 3) ยกระดับการขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพแบบองค์รวม 4) ยกระดับการส่งเสริมการจัดอาหารและโภชนาการด้านสุขภาพแบบองค์รวม 5) พัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพแบบองค์รวม 6) ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาแบบองค์รวม

ในขณะที่ ณัฐชญาน์ รัตนสถาพรพงศ์ (2558) ก็ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 22) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 และ 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) พัฒนาแผนบริหารการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน 2) ปรับปรุงระบบและกลไกการถ่ายทอดแผนการบริหารการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาภาษาอังกฤษ 4) พัฒนาเครือข่ายการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 5) เสริมสร้างศักยภาพด้านภาษาอังกฤษและด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 6) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน 7) พัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ 8) พัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาภาษาอังกฤษ และ 9) ส่งเสริมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาภาษาอังกฤษแบบมีส่วนร่วม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 มีงานวิจัยในลักษณะเดียวกันของ ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1)ผลสำเร็จของการบริหาร 2) คุณภาพของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ทัศพร ปูมสีดำ (2559, น. 210) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4กลยุทธ์ คือ 1) เร่งพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2) พัฒนาการบริหารงบประมาณด้านการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) พัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 8 กลยุทธ์ และ 34 วิธีดำเนินการ

สมจิต ทองเกตุ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบริการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการเรียนรวมของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบริการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) คุณภาพการจัดการเรียน

การสอน 3) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การบริหารงบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และการประชาสัมพันธ์ 5) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล 6) คุณภาพผู้บริหาร 7) การคัดแยกเด็ก และ 8) การพัฒนาครู 2) กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบริการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม ประกอบด้วย การบริหารงบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและการประชาสัมพันธ์ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล คุณภาพผู้บริหารและการพัฒนาครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการคัดแยกเด็ก และ 3) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สมพิศ กาบ และคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูงภาคเหนือตอนบนผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ประกอบไปด้วย 1) สร้างเจตคติให้ครูและชุมชนให้มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนและชุมชนในเขตพื้นที่ภูเขาสูง 2) ปรับปรุงระบบการบริหารงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูง 3) ระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารงานโรงเรียน 4) เร่งพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ 5) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การบริหารของโรงเรียน

และสุริยา ศรีโภคา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ ด้านการใช้เหตุผล ด้านการใช้พลังอำนาจ ด้านมุ่งผลงาน ด้านการปฏิรูปงานด้านการปฏิรูปบุคคล ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการรวมพลัง ด้านการประสานความร่วมมือ และด้านการสรุปผลงาน

นิพิฐพร โกมลกิติศักดิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่ามี 4 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์รอง กลยุทธ์หลักที่ 1 คือ ปฏิรูปการวัดและประเมินผลความสามารถของนักเรียนในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กลยุทธ์หลักที่ 2 ปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน กลยุทธ์หลักที่ 3 คือ ส่งเสริมการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกลยุทธ์หลักที่ 4 คือ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

อภิวรรณ ยอดมงคล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์

ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ โดยมีกลยุทธ์ 14 กลยุทธ์ได้แก่ 1) เพิ่มโอกาสของผู้เรียนทุกคนในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 2) เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีมาตรฐานด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มให้เกิดความรู้อย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในสังคมพหุวัฒนธรรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความมั่นคงทางสังคม 4) ส่งเสริมการ บูรณาการศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติกับการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 5) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านให้มีคุณภาพและปริมาณสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ 7) เสริมสร้างความภูมิใจและความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

8) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยในตนเอง ความเป็นพลเมือง พลโลกและการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความมั่นคงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ 9) เสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและครูให้มีความเป็นมืออาชีพ 10) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม 11) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 12) ระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 13) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา 14) รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้เรียน ครู บุคลากรและสถานศึกษา

บดินทร์ นารถโคษา (2563) ได้วิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22และ 23 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 5) กลยุทธ์ และ6) แนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวมประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีด้านการพัฒนาบุคลากรความต้องการจำเป็นมากที่สุด และประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานความสำเร็จทุกด้านมีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมียุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจาก ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 จะต้องมีองค์ประกอบและขั้นตอนที่ชัดเจน

ส่วนขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ก็ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร และ 11) การประเมินผลนวัตกรรมเมื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารดี อนันต์นาวี (2564)ได้นำเสนอบทความวิจัยเรื่ององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา การบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา พบว่าองค์กรต้องมีการบริหารจัดการ ด้วยนวัตกรรมเป็นฐานโดยผู้ผู้บริหารองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หาวิธีการใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมร่วมคิดร่วมทำ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรดำเนินงานด้วยนวัตกรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เกิดความแตกต่างจากเดิมที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางองค์กร มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีนวัตกรรมการบริหารการศึกษายุคใหม่ และนวัตกรรมการจัดการการเรียนการสอนยุคใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่เป็นเลิศ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้รับการยอมรับจากองค์กรชุมชนและสังคม

งานวิจัยต่างประเทศ

Gething and Leelarthaepin (2000) ได้ทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการเข้าร่วมการวิจัยของพยาบาลนักวิชาการในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาการที่เกี่ยวข้องมีทักษะการวิจัยและความเชื่อมั่นตามการรับรู้ของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน กลยุทธ์การส่งเสริมการวิจัยตามความต้องการจำเป็นประกอบด้วยกลยุทธ์จำนวนหนึ่ง ซึ่งกลยุทธ์เดียวไม่เพียงพอสำหรับการส่งเสริมการเข้าร่วมการวิจัย กลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการวิจัยที่ได้ ประกอบด้วย 11 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การพัฒนาแผนการบริหารการวิจัย 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติการวิจัย 3) การฝึกปฏิบัติทักษะการวิจัย 4) ระบบการให้ทุนสนับสนุนนักวิจัยมือใหม่ 5) แผนการให้ทุนของมหาวิทยาลัย 6) การเป็นพี่เลี้ยงด้านการวิจัย 7) การให้คำปรึกษาด้านการวิจัยที่ไม่เป็นทางการ

8) การจัดงานวันวิจัย 9) การจัดตั้งทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาปริญญาเอก 10) การจัดทำหนังสือการวิจัย 11) การลดภาระงานด้านการสอนของครู/อาจารย์

Smith, Courvisanos, Tuck and McEachern (2012) ได้ศึกษาการสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรม : บทบาทของทุนมนุษย์ เพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรม โดยใช้กรอบแนวคิดการวัดสิ่งกระตุ้นทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะองค์การ เวลาในการทำงาน พื้นที่ฝึกอบรมและเสริมสร้างความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม การที่มีบุคคลในองค์การมีความสามารถด้านนวัตกรรมองค์การอาจไม่ได้มีนวัตกรรมด้วยเสมอไป การศึกษานี้เป็นการสำรวจองค์การ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์การต่อความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมของบุคคลผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความสร้างสรรค์และการจัดการความรู้ส่งผลทางอ้อมต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคคลมากกว่าผลโดยตรง 2) การบริหารใน 3 ลักษณะต่อไปนี้ช่วยพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคคล ได้แก่ 2.1) การบริหารบุคคล เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนการฝึกอบรมและการให้ภาระงานที่มีความยืดหยุ่น 2.2) การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 2.3) ความเชื่อมโยงภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษา 3) หน่วยงานด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความเชื่อมโยงกับความสามารถด้านนวัตกรรม โดยการให้ความช่วยเหลือในด้านการฝึกอบรมและการคัดสรรบุคคลเข้าทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยจากในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีการะบวนการอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่กระบวนการศึกษาสภาพบริบทของสถานศึกษา นำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการกิจกรรมสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ อาทิ บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการสร้างเอกภาพ ด้านนโยบายสู่การบริหาร ที่ประกอบด้วยความหลากหลายในการปฏิบัติ อันจะนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลถึงคุณภาพการจัดการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 4 การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน 4 ระยะดังกล่าว นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลเป็นเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารโรงเรียน จำนวน 14 แหล่งข้อมูล และองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 18 แหล่งข้อมูล จากแนวคิดและผลงานวิจัยของ

นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกแหล่งข้อมูลดังกล่าว ตามแนวคิดของ Scott (1990) ประกอบด้วย

1.1 ให้ข้อมูลที่เป็นความจริง (Authenticity)

1.2 ให้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ไม่บิดเบือนหรือคลาดเคลื่อนไปจากที่เป็นจริง (Credibility)

1.3 ให้ข้อมูลที่เป็นตัวแทน สามารถแสดงรายละเอียดข้อมูลประเภทและหรือกลุ่มประชากรเดียวกันได้ (Representativeness)

1.4 ให้ข้อมูลที่มีความหมายชัดเจน สามารถเข้าใจง่าย (Meaning)

2. ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และ 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

2. ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

4. แบบตรวจสอบและยืนยัน องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

5. แบบตรวจสอบและยืนยัน องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

6. แบบสรุปองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนและองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. จัดทำร่างแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและร่างประเด็นสนทนากลุ่ม

3. นำเสนอร่างแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ /แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและร่างประเด็นสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม ของภาษาและรูปแบบ และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

4. จัดทำแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ /แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและประเด็นสนทนากลุ่ม ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนจากแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 14 แหล่งข้อมูล ได้แก่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ศิริอร ขันธหัตถ์ (2536) ประภาพร จันทรัศมี (2559) ธนัตถ์พร โคจรานนท์ (2562) พารดา หาบ้านแท่น (2563) ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2566) Gulick and Urwick (1936) Fayol (1949) Sears (1950) Tead (1951) American Association of School Administration (1955) Litchfield (1956) Simon (1957) และ Gregg (1957) ทั้งนี้ ผู้วิจัย คัดเลือกองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การประสานงาน และ 6) การประเมินผล เพื่อมาจัดทำเป็นองค์ประกอบ ในการจัดทำแบบสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์การแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูลที่นำมาสังเคราะห์ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม จากแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 18 แหล่งข้อมูล ได้แก่ กีรติ ยศยิ่งยง (2552) พสุ เดชะรินทร์ (2553) ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ยุวลักษณ์ จันทสุวรรณ (2558) ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) มุจลินทร์ ผลกล้า, วสันต์ อติศัพท์, อิ่มจิต เลิศพงษ์สมบัติ และชิดชนก เชิงเชาว์ (2558) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ศจีพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดาราเรือง และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2562) จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563) ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ภารดี อนันต์นาวี (2564) Higgins (1995) Adair (1996) Tidd, et al. (2001) Sherwood (2001) Harvard Business School (2003) และVon Stamm (2008) ทั้งนี้

ผู้วิจัย คัดเลือกองค์ประกอบจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3)วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5)โครงสร้างองค์กร 6)บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน เพื่อมาจัดทำเป็นองค์ประกอบ ในการจัดทำแบบสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์การแจกแจงความถี่ จากแหล่งข้อมูลที่นำมาสังเคราะห์ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด

3. การตรวจสอบและยืนยัน องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกที่ได้กำหนดไว้ เพื่อร่วมพิจารณาตรวจสอบและยืนยัน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการกำหนดองค์ประกอบ จากผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งการดำเนินการครั้งนี้ใช้รูปแบบการสนทนากลุ่ม

3.2 สรุปประเด็นการสนทนากลุ่มจากการตรวจสอบและยืนยัน องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนและองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ไปจัดทำข้อคำถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นแนวคิดและผลงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้การหาค่าความถี่ (*f*) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ จากผลการตรวจสอบและยืนยัน องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ผู้เชี่ยวชาญ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับการทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3. ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม คือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้าร่วมเป็นโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา ประกาศโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 99 โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 317 คน

4. ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม จากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงาน

ทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อใช้ในการตรวจสอบด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

2. แบบตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อใช้ในการตรวจสอบด้านความเที่ยง (Reliability)

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 6 กระบวนการ กระบวนการละ 3 ข้อ รวม 144 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 8 ข้อ

4. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) สัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูจำนวน 1 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาหรือทางด้านการวัดและประเมินผล การบริหารการศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความถูกต้องด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 โดยเป็นข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 144 ข้อ จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์

2. นำ (ร่าง) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยง (Reliability) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนฯ มีค่าเท่ากับ 0.998 และด้านสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนฯ มีค่าเท่ากับ 0.996 สรุปค่าความเที่ยงทั้ง 2 ด้าน มีค่าสูงกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์

3. นำ (ร่าง) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) แนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ให้ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูจำนวน 1 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาหรือทางด้านการวัดและประเมินผล การบริหารการศึกษา รวมทั้งสิ้น 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความถูกต้องด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อโดยเป็นข้อคำถามการสัมภาษณ์ที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ได้จำนวน 317 คน โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Form ตามระยะเวลาที่กำหนด

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) ไปสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ในรูปแบบออนไลน์ หรือรูปแบบสัมภาษณ์โดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบฯ ถามจากผู้เชี่ยวชาญ ที่ตรวจสอบด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามสูตรของ Riviovelli and Hambleton (1997)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามฯ เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1990) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยง ตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฯ ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล เพื่อจัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Best (1997) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งปรับปรุง โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279) เป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นอยู่แล้ว หารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยคำนวณดังนี้

สูตร $$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ

PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

5. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ นำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุด หารด้วย 2 แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า PNI Modified โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เป็นจุดอ่อน ส่วนกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เป็นจุดแข็ง

6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ผู้ให้ข้อมูลในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน ครูวิชาการโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตาราง TOWS Matrix เพื่อจัดทำกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ประเด็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในการยกร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

3. แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในการยกร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

4. แบบร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย กลยุทธ์, มาตรการ, ตัวบ่งชี้, แผนงาน และโครงการ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน องค์กรแห่งนวัตกรรม และ การพัฒนากลยุทธ์

2. จัดทำตาราง TOWS Matrix ร่างกลยุทธ์ และร่างประเด็นประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

3. นำเสนอตาราง TOWS Matrix ร่างกลยุทธ์ และร่างประเด็นประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบ และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

4. จัดทำร่างกลยุทธ์ และประเด็นประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำ TOWS Matrix จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จากค่าความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก นำมาจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน

2. นำร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ของภาษา และความสอดคล้องของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน พร้อมให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข นำไปจัดทำเป็นกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน เพื่อใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ทรงคุณวุฒิ

3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

4. สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม และจัดทำกลยุทธ์ฉบับผ่านการพัฒนา เพื่อนำไปตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการจัดทำตาราง TOWS Matrix และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจากค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจากการวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 4 การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ใช้เครื่องมือ ดังนี้

1.1 ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.3 แบบตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. การประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ใช้เครื่องมือ ดังนี้

2.1 ประเด็นการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ในการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2 แบบบันทึกการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ในการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.3 แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน องค์กรแห่งนวัตกรรม และการพัฒนากลยุทธ์

2. จัดทำร่างแบบตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม ร่างแบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ร่างประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และร่างประเด็นการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings)

3. นำเสนอแบบตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์, ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และประเด็นการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบ และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

4. จัดทำแบบตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์, ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และประเด็นการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง (Accuracy) และความเหมาะสม (Propriety) ของ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.2 สรุปผลการตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.3 ปรับปรุง แก้ไข กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) กับผู้ให้ข้อมูลตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อพิจารณาประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2 สรุปผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.3 ปรับปรุง แก้ไข กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ให้มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูล จากผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดำเนินการ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผลประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล เพื่อจัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Best (1997) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

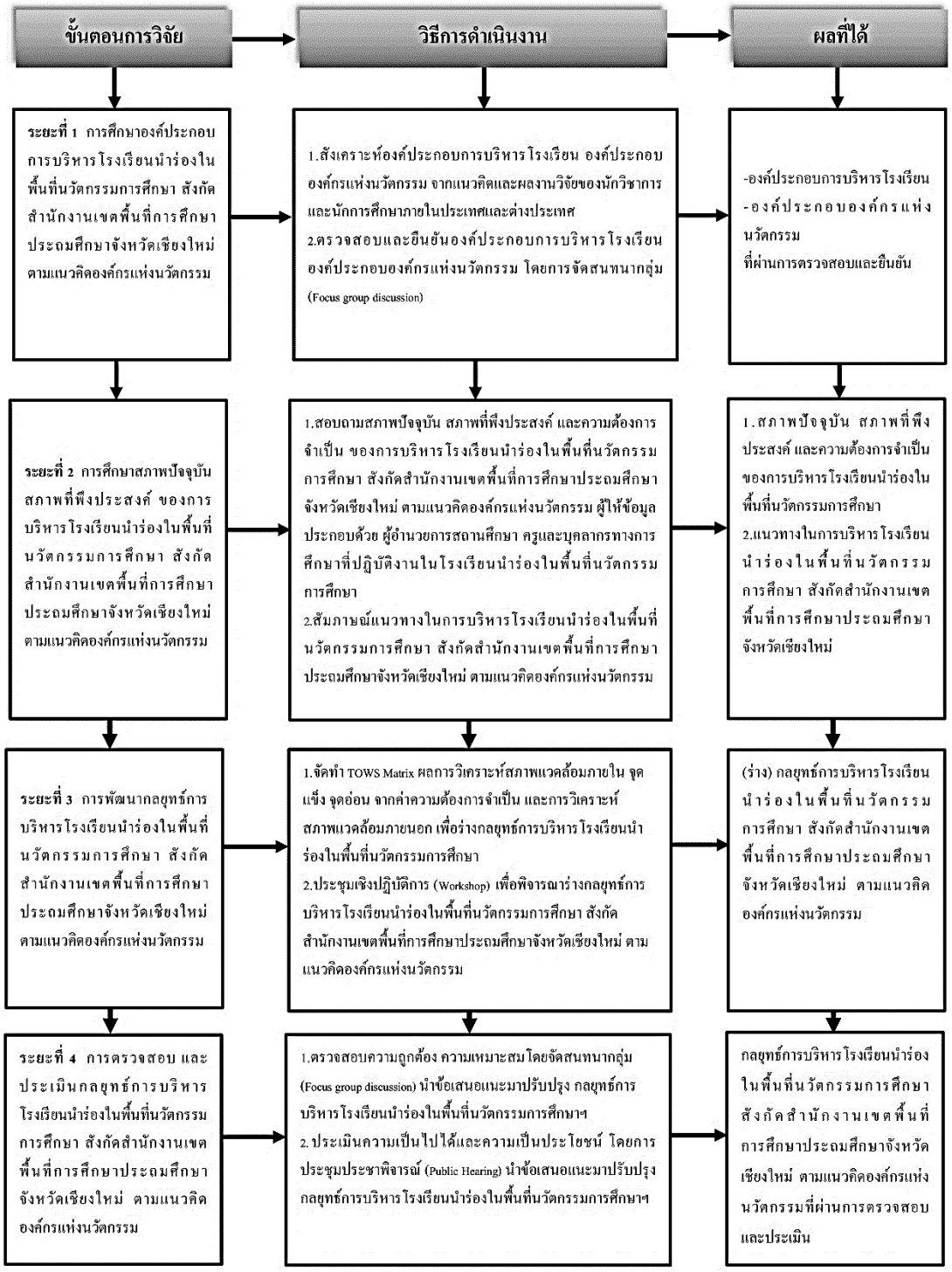
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน 4 ระยะ ดังกล่าวข้างตน สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 3.1



ระเบียบวิธีวิจัย



ภาพที่ 3.1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ครั้งนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 1.3 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 2.2 ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 ผลการ TOWS Matrix โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 3.2 ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 4 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4.1 ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และข้อเสนอแนะปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 4.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา นำมาดำเนินการแจกแจงความถี่องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังตารางที่ 4.1-4.2

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ	ผลการคัดเลือก
1.การวางแผน	14	100.00	คัดเลือก
1.1 การวิเคราะห์สภาพบริบท	11	78.57	คัดเลือก
1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย	13	92.86	คัดเลือก
1.3 การจัดแผนงานโครงการ	14	100.00	คัดเลือก
2. การจัดองค์การ	14	100.00	คัดเลือก
2.1 การกำหนดโครงสร้างองค์กร	10	71.43	คัดเลือก
2.2 การวางแผนอัตรากำลัง	9	64.29	คัดเลือก
2.3 การกำหนดตำแหน่งงาน	13	92.86	คัดเลือก
2.4 การกำหนดอำนาจหน้าที่	13	92.86	คัดเลือก
2.5 การจัดสรรทรัพยากร	8	57.14	คัดเลือก
3. การอำนวยการ	14	100.00	คัดเลือก
3.1 การตัดสินใจ	7	50.00	คัดเลือก
3.2 การออกคำสั่งมอบหมายงาน	7	50.00	คัดเลือก
3.3 การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ	8	57.14	คัดเลือก
4.การประสานงาน	10	71.43	คัดเลือก
4.1 การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	9	64.29	คัดเลือก
4.2 การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	9	64.29	คัดเลือก
4.3 การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน	7	50.00	คัดเลือก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ	ผลการคัดเลือก
5. การควบคุม	13	92.86	คัดเลือก
5.1 การกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน	12	85.71	คัดเลือก
5.2 การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการทำงาน	12	85.71	คัดเลือก
6.การประเมินผล	9	64.29	คัดเลือก
6.1 การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล	8	57.14	คัดเลือก
6.2 การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	8	57.14	คัดเลือก
6.3 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	8	57.14	คัดเลือก

จากตารางที่ 4.1 ผลการแจกแจงความถี่ องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยนำองค์ประกอบหลักจากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่คัดเลือกมาแจกแจงค่าความถี่ โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 6 ประกอบด้วย ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การอำนวยการ 4) การควบคุม 5) การประสานงาน และ 6) การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม นำมาดำเนินการแจกแจงความถี่องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การแจกแจงความถี่องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม	ความถี่	ร้อยละ	ผลการคัดเลือก
1. กลยุทธ์	16	88.89	คัดเลือก
2. ภาวะผู้นำ	12	66.67	คัดเลือก
3. วัฒนธรรมองค์กร	11	61.11	คัดเลือก
4. บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	12	66.67	คัดเลือก
5. โครงสร้างองค์กร	12	66.67	คัดเลือก
6. บุคลากร	11	61.11	คัดเลือก
7. การสื่อสาร	10	55.56	คัดเลือก
8. การสนับสนุน	10	55.56	คัดเลือก

จากตารางที่ 4.2 ผลการแจกแจงความถี่และการจัดลำดับขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยนำองค์ประกอบจากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่คัดเลือก มาแจกแจงความถี่ โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด พบว่า องค์ประกอบทั้ง 8 ประกอบด้วย ได้แก่ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4) โครงสร้างองค์กร 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 1.3 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหาร โรงเรียน โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยกับองค์ประกอบการบริหาร โรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม และได้ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และความคิดเห็นเพิ่มเติมผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ดังตารางที่ 4.3-4.4

ตารางที่ 4.3 การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ การบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน	
ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง	**ผลจากการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**
1. การวางแผน 1.1 การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT 1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย 1.3 การจัดแผนงานโครงการ	**1. การวางแผน (Planning)** 1.1 การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT 1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย 1.3 การจัดแผนงานโครงการ
2. การจัดองค์การ 2.1 การกำหนดโครงสร้างองค์กร 2.2 การวางแผนอัตรากำลัง 2.3 การกำหนดตำแหน่งงาน 2.4 การกำหนดอำนาจหน้าที่ 2.5 การจัดสรรทรัพยากร	**2. การจัดองค์การ (Organizing)** 2.1 การกำหนดโครงสร้างองค์กร 2.2 การวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ (รวมองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ ข้อ 2.2 การวางแผนอัตรากำลัง ข้อ 2.3 การกำหนดตำแหน่งงานา และ ข้อ 2.4 การกำหนดอำนาจหน้าที่เนื่องด้วยมีขอบข่ายงานเดียวกัน) 2.3 การจัดสรรทรัพยากร
3. การอำนวยการ 3.1 การตัดสินใจ 3.2 การออกคำสั่งมอบหมายงาน 3.3 การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ	**3. การอำนวยการ (Directing)** 3.1 เปลี่ยนเป็น ตัดสินใจ สั่งการ 3.2 เปลี่ยนเป็นจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน 3.3 เปลี่ยนเป็นการ กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ
4. การประสานงาน 4.1 การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน 4.2 การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4.3 การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน	**4. การประสานงาน (Coordinating)** 4.1 สื่อสารเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน 4.2 สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4.3 เปลี่ยนเป็น บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน	
ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง	**ผลจากการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**
5. การควบคุม 5.1 การกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน 5.2 การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการทำงาน	**5. การควบคุม (Controlling)** 5.1 เปลี่ยนเป็น จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตามตรวจสอบ 5.2 เปลี่ยนเป็นกำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง 5.3 สรุปและรายงานผล (เพิ่มจากเดิมเนื่องด้วยเพื่อให้ครบกระบวนการต้องมีการดำเนินการสรุปและรายงานผล)
6. การประเมินผล 6.1 การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล 6.2 การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 6.3 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	**6. การประเมินผล (Evaluating)** 6.1 เปลี่ยนเป็นการกำหนดรูปแบบ และระยะเวลาการประเมินผลอย่างชัดเจน 6.2 การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 6.3 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

จากตารางที่ 4.3 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสรุปเป็นองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน (Planning) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย 3) การจัดแผนงานโครงการ องค์ประกอบที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การกำหนดโครงสร้างองค์กร 2) การวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ 3) การจัดสรรทรัพยากร องค์ประกอบที่ 3 การอำนวยการ (Directing) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) การออกคำสั่งมอบหมายงาน 3) การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ องค์ประกอบที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน 2) การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุล

ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 5 การควบคุม (Control-ling) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตาม ตรวจสอบ 2) กำกับ ติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง 3) สรุปและรายงานผล องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล (Evaluating) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล 2) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารโรงเรียน และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ไปใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.4 การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม	
ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง	**ผลจากการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**
1. กลยุทธ์	1. กลยุทธ์
2. ภาวะผู้นำ	2. ภาวะผู้นำ
3. บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
4. โครงสร้างองค์กร	4. โครงสร้างองค์กร
5. วัฒนธรรมองค์กร	5. วัฒนธรรมองค์กร
6. บุคลากร	6. บุคลากร
7. การสื่อสาร	7. การสื่อสาร
8. การสนับสนุน	8. การสนับสนุน

จากตารางที่ 4.4 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อให้โรงเรียนเกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องนำองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้เป็นกรอบร่วมในการดำเนินการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้โรงเรียน

มีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร จนส่งผลให้กระบวนการบริหารโรงเรียนเกิดคุณภาพ จึงสรุปองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างองค์กร องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบที่ 6 บุคลากรองค์ประกอบที่ 7 การสื่อสาร และองค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร และครูผู้สอน ดังตารางที่ 4.5-4.62 และการเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

(n=317)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	30.91
หญิง	219	69.09
รวม	**317**	**100.00**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	47	14.83
30-39 ปี	120	37.85
40-49 ปี	118	37.22
50 ปีขึ้นไป	32	10.10
รวม	**317**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	183	57.73
ปริญญาโท	133	41.96
ปริญญาเอก	1	0.31
อื่น ๆ	-	-
รวม	**317**	**100.00**
ตำแหน่ง		
ครู	242	76.34
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	18	5.68
ผู้อำนวยการโรงเรียน	57	17.98
อื่น ๆ	-	-
รวม	**317**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	93	29.34
ระหว่าง 10-20 ปี	139	43.85
ระหว่าง 21-30 ปี	63	19.87
มากกว่า 30 ปี	22	6.94
รวม	**317**	**100.00**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก	33	10.41
ขนาดกลาง	192	60.57
ขนาดใหญ่	75	23.66
ขนาดใหญ่พิเศษ	17	5.36
รวม	**317**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 69.09 เพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.91 อายุ 30-49 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.85 อายุ 40-49 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.22 ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.83 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 57.73 ระดับปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.31 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.34 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.98 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.68 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.85 ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 มากกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94 และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 60.57 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.66 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวม

(n=317)

ที่	การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	สภาพแวดล้อม
1.	ด้านกลยุทธ์	3.82	0.82	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.195	สูง	จุดอ่อน
2.	ด้านภาวะผู้นำ	3.86	0.80	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	0.185	สูง	จุดอ่อน
3.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.90	0.77	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.168	ต่ำ	จุดแข็ง
4.	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.85	0.72	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.185	สูง	จุดอ่อน
5.	ด้านโครงสร้างองค์กร	3.87	0.68	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.169	ต่ำ	จุดแข็ง
6.	ด้านบุคลากร	3.91	0.74	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.160	ต่ำ	จุดแข็ง
7.	ด้านการสื่อสาร	3.89	0.73	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.166	ต่ำ	จุดแข็ง
8.	ด้านการสนับสนุน	3.88	0.75	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.87**	**0.75**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.175**		

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.75) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบุคลากร ($\overline{x}$ = 3.91, S.D. = 0.74) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\overline{x}$ = 3.90, S.D. = 0.77) ด้านการสื่อสาร ($\overline{x}$ = 3.89, S.D. = 0.73) ด้านการสนับสนุน ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.75) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.68) ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{x}$ = 3.86, S.D. = 0.80) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{x}$ = 3.85, S.D. = 0.72) ด้านกลยุทธ์ ($\overline{x}$ = 3.82, S.D. = 0.82)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.50) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.50) ด้านกลยุทธ์ ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.51) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

และด้านการสนับสนุน ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.51) ด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51) ด้านบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.51) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.175 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ($PNI_{Modified}$ = 0.195) ด้านภาวะผู้นำ และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.185) ด้านการสนับสนุน ($PNI_{Modified}$ =0.174) ด้านโครงสร้างองค์กร ($PNI_{Modified}$ =0.169) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($PNI_{Modified}$ =0.168)ด้านการสื่อสาร ($PNI_{Modified}$ =0.166) ด้านบุคลากร ($PNI_{Modified}$ =0.160)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.195-0.160)÷2=0.018] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.178-0.195 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.160-0.177

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.81	0.86	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด	0.205	สูง	จุดอ่อน
2	การจัดองค์กร	3.79	0.85	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	0.208	สูง	จุดอ่อน
3	การอำนวยการ	3.77	0.93	มาก	4.56	0.52	มากที่สุด	0.208	สูง	จุดอ่อน
4	การควบคุม	3.80	0.82	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.171	ต่ำ	จุดแข็ง
5	การประสานงาน	3.89	0.73	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.205	สูง	จุดอ่อน
6	การประเมินผล	3.85	0.70	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.173	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.82**	**0.82**	**มาก**	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.195**		

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.82, S.D. = 0.82) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การประสานงาน ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = 0.73) การประเมินผล ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. =0.70) การวางแผน ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.86) การควบคุม ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.82) การจัดองค์กร ($\bar{x}$ = 3.79, S.D. = 0.85) การอำนวยการ ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.93)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.51) การควบคุม ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) การประสานงานา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.195 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดองค์กรและการอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ =0.208) การวางแผน และการประสานงาน ($PNI_{Modified}$ =0.205) การประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.173) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ =0.171)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม PNI Modified โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.208-0.171)÷2=0.019] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.191-0.208 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.171-0.190

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์ : การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์ : การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT เพื่อเป็นกรอบกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.65	0.91	มาก	4.41	0.53	มากที่สุด	0.207	สูง	จุดอ่อน
2	กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.79	มาก	4.66	0.49	มากที่สุด	0.203	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดทำแผนงานโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.90	0.86	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด	0.205	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.81**	**0.86**	**มาก**	**4.59**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.205**		

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.86) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.86) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87 S.D. = 0.79) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT เพื่อเป็นกรอบกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.91)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.51) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT เพื่อเป็นกรอบกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.205 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT เพื่อเป็นกรอบกำหนด กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.207) จัดทำแผนงานโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.205) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.203)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.207-0.203)÷2=0.002] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.206-0.207 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.203-0.205

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์ : การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์ : การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดโครงสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.86	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด	0.183	ต่ำ	จุดแข็ง
2	วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ เหมาะสมกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.67	0.82	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.240	สูง	จุดอ่อน
3	จัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.81	0.86	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด	0.204	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.79**	**0.85**	**มาก**	**4.57**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.208**		

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.79, S.D. = 0.85) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.86) จัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.81, S.D. = 0.86) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ เหมาะสมกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.67, S.D. = 0.82)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.57, S.D. = 0.51)

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา และจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.51) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ เหมาะสมกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.208 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ เหมาะสมกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.240) จัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.204) จัดโครงสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.183)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.240-0.183)÷2=0.029] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.213-0.240 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.183-0.212

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์ : การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ	3.84	0.92	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	0.191	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.87	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.177	ต่ำ	จุดแข็ง
3	กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.59	0.98	มาก	4.52	0.55	มากที่สุด	0.259	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.77**	**0.93**	**มาก**	**4.56**	**0.52**	**มากที่สุด**	**0.208**		

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.93) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.87) ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.92) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ =3.59, S.D. = 0.93)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.208 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.259) ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ ($PNI_{Modified}$ =0.191) จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.177)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.259-0.177)÷2=0.041] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.219-0.259 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.177-0.218

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์ : การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์ : การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด	3.91	0.82	มาก	4.51	0.53	มากที่สุด	0.153	ต่ำ	จุดแข็ง
2	กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.69	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด	0.192	สูง	จุดอ่อน
3	สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.67	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.167	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.89**	**0.73**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.171**		

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.73) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด ($\overline{X}$ =3.91, S.D. = 0.82) สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.67) กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.69)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.50) สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตาม

กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.171 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.192) สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.167) จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด ($PNI_{Modified}$ =0.153)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.192-0.153)÷2=0.020] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.173-0.192 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.153-0.172

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์ : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาในการทำงานอย่างชัดเจน	3.75	0.94	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.212	สูง	จุดอ่อน
2	สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.89	0.74	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.171	ต่ำ	จุดแข็ง
3	บริหารจัดการความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม มาใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.75	0.75	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.234	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.80**	**0.82**	**มาก**	**4.58**	**0.49**	**มากที่สุด**	**0.205**		

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.82) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.74) บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม มาใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.75) สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาในการทำงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.94)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม มาใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.48) สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาในการทำงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.205 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม มาใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.234) สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาในการทำงานอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified}$ =0.212) สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.171)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.234-0.171)÷2=0.032] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.204-0.234 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.171-0.203

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์: การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านกลยุทธ์ : การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	กำหนดรูปแบบระยะเวลาการประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	3.85	0.70	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
2	ประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.70	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
3	นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.72	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.172	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.85**	**0.70**	**มาก**	**4.52**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.173**		

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.72) กำหนดรูปแบบระยะเวลาการประเมินผล กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน และประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการประเมินผล กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) ประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.173 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการประเมินผล กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน และประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.174) นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.172)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.174-0.172)÷2=0.001] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.174 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.172-0.173

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.84	0.75	มาก	4.60	0.50	มากที่สุด	0.196	สูง	จุดอ่อน
2	การจัดองค์กร	3.84	0.78	มาก	4.59	0.50	มากที่สุด	0.195	สูง	จุดอ่อน
3	การอำนวยการ	3.81	0.87	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.198	สูง	จุดอ่อน
4	การควบคุม	3.92	0.76	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.165	ต่ำ	จุดแข็ง
5	การประสานงาน	3.88	0.83	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด	0.179	ต่ำ	จุดแข็ง
6	การประเมินผล	3.88	0.80	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.179	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	3.86	0.80	**มาก**	**4.58**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.185**		

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.86, S.D. = 0.80) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การควบคุม ($\bar{x}$=3.92, S.D.=0.76) การประเมินผล ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.80) การประสานงาน ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.83) การวางแผน ($\overline{x}$ = 3.84, S.D. = 0.75) การจัดองค์กร ($\overline{x}$ = 3.84, S.D. = 0.78) การอำนวยการ ($\overline{x}$ = 3.81, S.D. = 0.87)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.50) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51) การควบคุม ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.185 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ =0.198) การวางแผน ($PNI_{Modified}$ =0.196) การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ =0.195) การประสานงาน และการประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.179) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ =0.165)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.198-0.165)÷2=0.016] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.182-0.198 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.165-0.181

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ: การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ความเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อดำเนินการส่งเสริมด้านนวัตกรรมการศึกษา	3.81	0.78	มาก	4.60	0.50	มากที่สุด	0.207	สูง	จุดอ่อน
2	กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.77	มาก	4.66	0.49	มากที่สุด	0.209	สูง	จุดอ่อน
3	จัดทำแผนงานโครงการใหม่ ในการขับเคลื่อนด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.70	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.172	ต่ำ	แข็ง
	โดยรวม	**3.84**	**0.75**	**มาก**	**4.60**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.196**		

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.75) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการใหม่ในการขับเคลื่อนด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.70) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.77) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ความเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อดำเนินการส่งเสริมด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.78)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.49) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ความเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อดำเนินการส่งเสริมด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) จัดทำแผนงานโครงการใหม่ ในการขับเคลื่อนด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.196 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.209) จัดทำแผนงานโครงการใหม่ ในการขับเคลื่อนด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.207) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ความเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อดำเนินการส่งเสริมด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.172)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.209-0.172)÷2=0.018] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.191-0.209 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.172-0.190

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ: การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล			
1	จัดโครงสร้างองค์กรที่สะดวก ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.90	0.82	มาก	4.66	0.49	มากที่สุด	0.195	ต่ำ	จุดแข็ง
2	วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.78	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.183	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัย เพียงพอ ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.75	0.74	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.208	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.84**	**0.78**	**มาก**	**4.59**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.195**		

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84, S.D. = 0.78) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรที่สะดวก ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.82) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.78) จัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัย เพียงพอ ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.74)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรที่สะดวก ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.49) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.49) จัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัย เพียงพอ ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.195 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัย เพียงพอต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.208) จัดโครงสร้างองค์กรที่สะดวก ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.195)วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.183)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.208-0.183)÷2=0.012] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.196-0.208 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.183-0.195

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ : การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์ ตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน	3.75	0.82	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด	0.220	สูง	จุดอ่อน
2	มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.81	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด	0.165	ต่ำ	จุดแข็ง
3	กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.74	0.96	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.210	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.81**	**0.87**	**มาก**	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.198**		

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.87) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.81) วิเคราะห์ตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.82) กระตุ้นจูงใจให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.96)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์:การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) วิเคราะห์ ตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.51) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.198 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.87) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์ ตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน ($PNI_{Modified}$ =0.220) มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.210) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.165)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.220-0.165)÷2=0.028] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.194-0.220 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.165-0.193

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ : การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด	3.93	0.76	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.151	ต่ำ	จุดแข็ง
2	กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.74	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.161	ต่ำ	จุดแข็ง
3	นำสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุง กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.79	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.183	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.92**	**0.76**	**มาก**	**4.56**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.165**		

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวผู้นำ: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.92, S.D. = 0.76) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.95, S.D. = 0.74) จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด ($\overline{x}$ = 3.93, S.D. = 0.76) นำสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.79)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และนำสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุง กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.49) จัดระบบ และ

กำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวผู้นำ: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.165 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุง กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.183) กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.161) จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด ($PNI_{Modified}$ =0.151)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.183-0.151)÷2=0.016] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.167-0.183 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.151-0.166

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ : การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.96	0.79	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.144	ต่ำ	จุดแข็ง
2	ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.84	มาก	4.60	0.50	มากที่สุด	0.195	สูง	จุดอ่อน
3	บริหารจัดการความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน	3.82	0.86	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด	0.199	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.88**	**0.83**	**มาก**	**4.57**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.179**		

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.83) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.79) ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.84) บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.86)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.52) สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.179 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน ($PNI_{Modified}$ =0.199)ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.195) สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.144)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.199-0.144)÷2=0.027] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.172-0.199 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.144-0.171

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ: การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านภาวะผู้นำ: การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล			
1	กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.94	0.77	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.161	ต่ำ	จุดแข็ง
2	ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.80	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.190	สูง	จุดอ่อน
3	นำผลการประเมินการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.82	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.185	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.88**	**0.80**	**มาก**	**4.57**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.179**		

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.80) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.94, S.D. = 3.77) นำผลการประเมินการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.86, S.D. = 0.82) ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.84, S.D. = 0.80)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ,ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านภาวะผู้นำ: การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.179 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.190) นำผลการประเมินการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.185) กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.161)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.190-0.161)÷2=0.014] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.176-0.190 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.161-0.175

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.92	0.71	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.161	ต่ำ	จุดแข็ง
2	การจัดองค์กร	3.86	0.75	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.176	สูง	จุดอ่อน
3	การอำนวยการ	3.83	0.81	มาก	4.63	0.50	มากที่สุด	0.209	สูง	จุดอ่อน
4	การควบคุม	3.95	0.76	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.144	ต่ำ	จุดแข็ง
5	การประสานงาน	3.83	0.78	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.188	สูง	จุดอ่อน
6	การประเมินผล	4.00	0.75	มาก	4.52	0.52	มากที่สุด	0.132	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.90**	**0.77**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.168**		

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = 0.77) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.75) การควบคุม ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.76) การวางแผน ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = 0.71) การจัดองค์กร ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.75) การประสานงาน ($\bar{x}$ = 3.83, S.D. = 0.78) การอำนวยการ ($\bar{x}$ = 3.83, S.D. = 0.81)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.50) การวางแผน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) การควบคุม ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.52)

และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.168 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ =0.209) การประสานงาน ($PNI_{Modified}$ =0.188) การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ =0.176) การวางแผน ($PNI_{Modified}$ =0.161) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ =0.144) การประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.132)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.209-0.132)÷2=0.038] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.171-0.209 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.132-0.170

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร : การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT วัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลง เพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.67	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด	0.186	สูง	จุดอ่อน
2	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.68	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.153	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.94	0.78	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.145	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.92**	**0.71**	**มาก**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.161**		

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.71) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.78) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.68) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT วัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลง เพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.67)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร:การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT วัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลง เพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.161 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT วัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลง เพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.186) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.153) จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.145)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.186-0.145)÷2=0.020] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.166-0.186 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.145-0.165

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร : การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.86	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด	0.156	ต่ำ	จุดแข็ง
2	วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสม กับวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.67	0.82	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.203	สูง	จุดอ่อน
3	จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.81	0.86	มาก	4.59	0.51	มากที่สุด	0.170	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.79**	**0.85**	**มาก**	**4.57**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.176**		

จากตารางที่ 4.23 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.79, S.D. = 0.85) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.86) จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.81, S.D. = 0.86) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.67, S.D. = 0.82)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.57, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.59, S.D. = 0.51) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง

งาน อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.176 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.203) จัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.170) จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (PNI Modified =0.156)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.203-0.156)÷2=0.023] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.180-0.203 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.156-0.179

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร : การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	มีวัฒนธรรมส่งเสริมการตัดสินใจ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน	3.91	0.76	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.185	ต่ำ	จุดแข็ง
2	มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.78	0.74	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด	0.182	ต่ำ	จุดแข็ง
3	มีวัฒนธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.89	0.75	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.263	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.86**	**0.75**	**มาก**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.209**		

จากตารางที่ 4.24 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.75) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมส่งเสริมการตัดสินใจ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.76) มีวัฒนธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.75) มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.74)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.52) มีวัฒนธรรมส่งเสริมการตัดสินใจ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.55)

และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.209 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.263) มีวัฒนธรรมส่งเสริมการตัดสินใจ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($PNI_{Modified}$ =0.185)มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.182)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.263-0.182)÷2=0.040] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.223-0.263กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.182-0.222

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร : การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	มีการจัดระบบกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตามตรวจสอบวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.78	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.149	สูง	จุดอ่อน
2	มีการกำกับติดตามตรวจสอบวัฒธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.78	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.151	สูง	จุดอ่อน
3	มีการสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ นำไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.00	0.73	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.131	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.95**	**0.76**	**มาก**	**4.52**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.144**		

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.95, S.D. = 0.76) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีการสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ นำไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.00, S.D. = 0.73) มีการจัดระบบ กำหนดระยะเวลา การกำกับ ติดตามตรวจสอบวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.93, S.D. = 0.78) มีการกำกับติดตามตรวจสอบวัฒธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.92, S.D. = 0.78)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.52,

S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการจัดระบบ กำหนดระยะเวลา การกำกับติดตามตรวจสอบวัฒนธรรม การทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และมีการสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ นำไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.51) มีการกำกับติดตามตรวจสอบวัฒธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.51)

และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.144 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำกับติดตามตรวจสอบวัฒธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.151) มีการจัดระบบ กำหนดระยะเวลา การกำกับ ติดตามตรวจสอบวัฒนธรรม การทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.149) มีการสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ นำไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.131)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.151-0.131)÷2=0.010] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.141-0.151 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.131-0.140

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	มีวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายการทำงาน การขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.83	0.77	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.190	สูง	จุดอ่อน
2	มีวัฒนธรรมการทำงานด้ายความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.74	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.184	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
3	มีวัฒนธรรมการบริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.80	0.84	มาก	4.52	0.53	มากที่สุด	0.189	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.83**	**0.78**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.188**		

จากตารางที่ 4.26 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหาร โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.78) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมการทำงานด้ายความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.74) มีวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.77) มีวัฒนธรรมการบริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.84)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหาร โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) มีวัฒนธรรมการทำงานด้ายความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) มีวัฒนธรรมการบริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.53)

และความต้องการจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.188 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.190) มีวัฒนธรรมการบริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือก

ร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.189) มีวัฒนธรรมการทำงานด้ายความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.184)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.190-0.184)÷2=0.003] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.187-0.190 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.184-0.186

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	มีการกำหนดระยะเวลาประเมินวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.94	0.80	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.148	สูง	จุดอ่อน
2	มีการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.74	มาก	4.51	0.55	มากที่สุด	0.121	ต่ำ	จุดแข็ง
3	มีการนำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านนวัตกรรมการศึกษา	4.03	0.73	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.127	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**4.00**	**0.75**	**มาก**	**4.52**	**0.52**	**มากที่สุด**	**0.132**		

จากตารางที่ 4.27 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.00, S.D. = 0.75) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการนำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.03, S.D. = 0.73) มีการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.74) มีการกำหนดระยะเวลาประเมินวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.80)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.52) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการนำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) มีการกำหนดระยะเวลาประเมินวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) มีการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =4.51, S.D.=0.55)

และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านวัฒนธรรมองค์กร: การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.132 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำหนดระยะเวลาประเมินวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.148) มีการนำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.127) มีการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.121)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.148-0.121)÷2=0.014] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.136-0.148 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.121-0.135

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.85	0.74	มาก	4.63	0.49	มากที่สุด	0.203	สูง	จุดอ่อน
2	การจัดองค์กร	3.82	0.78	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.190	สูง	จุดแข็ง
3	การอำนวยการ	3.87	0.69	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.179	ต่ำ	จุดแข็ง
4	การควบคุม	3.90	0.66	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.166	ต่ำ	จุดแข็ง
5	การประสานงาน	3.79	0.74	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.201	สูง	จุดอ่อน
6	การประเมินผล	3.87	0.69	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.85**	**0.72**	**มาก**	**4.56**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.185**		

จากตารางที่ 4.28 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.72) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การควบคุม ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.66)ารอำนวยการ และการประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.87 S.D. = 0.69) การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.74) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.78) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.74)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) การอำนวยการและการประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) การควบคุม ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51)

และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.185เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($PNI_{Modified}$ =0.203) การประสานงาน ($PNI_{Modified}$ =0.201) การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ =0.190) การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ =0.179) การประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.174) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ =0.166)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.203-0.166)÷2=0.018] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.185-0.203 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.166-0.184

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.83	0.74	มาก	4.65	0.49	มากที่สุด	0.213	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
2	กำหนดลักษณะ สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.79	0.76	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด	0.227	สูง	จุดอ่อน
3	มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.92	0.72	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.169	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.85**	**0.74**	**มาก**	**4.63**	**0.49**	**มากที่สุด**	**0.203**		

จากตารางที่ 4.29 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.72) วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.74) กำหนดลักษณะ สภาพบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ =3.79, S.D.=0.76)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน:การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดลักษณะ สภาพบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.49) มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน:การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.203 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดลักษณะ สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.227) วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.213) มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.169)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.227-0.169)÷2=0.029] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.198-0.227 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.169-0.197

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการศึกษา	3.88	0.70	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.172	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะต่ออัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.78	0.82	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.203	สูง	จุดอ่อน
3	จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.80	0.80	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.195	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.82**	**0.78**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.190**		

จากตารางที่ 4.30 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.78) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.70) จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.80) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะต่ออัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.82)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน:การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะต่ออัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51)

และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.190 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.203) จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($PNI_{Modified}$ = 0.195) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะต่ออัตรากำลัง/ ตำแหน่งงาน/ อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.172)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.203-0.172)÷2=0.015] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.188-0.203 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.172-0.187

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล			
1	พัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.89	0.68	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
2	มอบหมาย สั่งการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	3.90	0.67	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.211	สูง	จุดอ่อน
3	จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.81	0.73	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.198	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.87**	**0.69**	**มาก**	**4.56**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.194**		

จากตารางที่ 4.31 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ =3.78, S.D. = 0.69) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มอบหมาย สั่งการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{x}$ = 3.90, S.D. = 0.67) พัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.89, S.D. = 0.68) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.81, S.D. = 0.73)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มอบหมาย สั่งการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการสร้าง และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) พัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.194 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มอบหมาย สั่งการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified}$ = 0.211) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.198) พัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.174)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.211-0.174)÷2=0.018] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.193-0.211 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.174-0.192

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัด ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.64	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.160	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
2	กำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.66	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.160	ต่ำ	จุดอ่อน
3	สรุปและรายงานผลติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง	3.85	0.69	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.178	สูง	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.90**	**0.66**	**มาก**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.166**		

จากตารางที่ 4.32 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.665) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.64) กำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.66) สรุปและรายงานผลติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.69)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) กำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสรุปและรายงานผลติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.166 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สรุปและรายงานผลติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง ($PNI_{Modified}$ = 0.178) จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และกำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.160)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.178-0.160)÷2=0.009] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.169-0.178 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.160-0.168

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการสื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.80	0.73	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.201	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.79	0.74	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.203	สูง	จุดอ่อน
3	จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.79	0.75	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.200	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.79**	**0.74**	**มาก**	**4.56**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.201**		

จากตารางที่ 4.33 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการสื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.73) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.74) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.75)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการสื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.50) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.201 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.203) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการสื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.201) จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.200)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.203-0.200)÷2=0.002] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.203 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.200-0.202

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล			
1	กำหนดระยะเวลาประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.68	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
2	ประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.69	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.172	ต่ำ	จุดแข็ง
3	นำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไปพัฒนา ปรับปรุสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.69	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.176	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.87**	**0.69**	**มาก**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.174**		

จากตารางที่ 4.34 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน : การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.69) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.69) กำหนดระยะเวลาประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.86, S.D. = 0.68) นำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไปพัฒนา ปรับปรุสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{x}$ = 3.86, S.D. = 0.69)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดระยะเวลาประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไปพัฒนา ปรับปรุสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน: การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.174 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไปพัฒนา ปรับปรุสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.176) กำหนดระยะเวลาประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.174) ประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.172)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.176-0.172)÷2=0.002] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.174-0. 176กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.172-0.173

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.88	0.66	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.163	ต่ำ	จุดแข็ง
2	การจัดองค์กร	3.89	0.67	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.160	ต่ำ	จุดแข็ง
3	การอำนวยการ	3.85	0.71	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด	0.168	ต่ำ	จุดแข็ง
4	การควบคุม	3.86	0.69	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.172	สูง	จุดอ่อน
5	การประสานงาน	3.85	0.70	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.176	สูง	จุดอ่อน
6	การประเมินผล	3.85	0.69	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.173	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.87**	**0.68**	**มาก**	**4.52**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.169**		

จากตารางที่ 4.35 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.82) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.67) การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.66) การควบคุม ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.69) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.69) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.71)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) การวางแผน การควบคุม และการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.50) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.169 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประสานงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.176) การประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.173) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ =0.172) การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ = 0.168) การวางแผน ($PNI_{Modified}$ = 0.163) การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ = 0.160)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.176-0.160)÷2=0.008] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.169-0.176 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.160-0.168

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.75	0.72	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.204	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
2	กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมศึกษา	3.95	0.60	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.147	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.95	0.62	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.141	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.88**	**0.66**	**มาก**	**4.52**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.163**		

จากตารางที่ 4.36 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร:การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.66) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมศึกษา ($\overline{x}$ = 3.95, S.D. = 0.60) จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.95, S.D. = 0.62) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.75, S.D. = 0.72)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการจัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมศึกษา ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.51) จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การศึกษา ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.50) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.163 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.204) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการจัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.147) จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.141)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.204-0.141)÷2=0.032] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.174-0.204 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.141-0.173

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร: การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.67	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.173	สูง	จุดอ่อน
2	โครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.65	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด	0.145	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.68	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.163	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.89**	**0.67**	**มาก**	**4.51**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.160**		

จากตารางที่ 4.37 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.67) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.65) จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.68) โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.67)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) โครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.160 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.173) จัดสรรทรัพยากรตาม โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.163) โครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.145)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.173-0.145)÷2=0.014] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.160-0.173 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.145-0.159

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร : การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน	3.87	0.65	มาก	4.50	0.51	มากที่สุด	0.163	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ต่อการสั่งการ มอบหมายการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.64	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด	0.144	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดโครงสร้างองค์กร กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.76	0.83	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.199	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.85**	**0.71**	**มาก**	**4.50**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.168**		

จากตารางที่ 4.38 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85, S.D. = 0.71) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ต่อการสั่ง การ มอบหมายการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.93, S.D. = 0.64) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.65) จัดโครงสร้างองค์กร กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.76, S.D. = 0.83)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร:การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กร กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญ

กำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.51) จัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ต่อการสั่ง การ มอบหมายการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.51)

และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร:การอำนวยการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.168 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กร กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.199) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($PNI_{Modified}$ =0.163) จัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ต่อการสั่งการ มอบหมายการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.144)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.199-0.144)÷2=0.028] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.173-0.199 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.144-0.172

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร : การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.69	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.169	ต่ำ	จุดแข็ง
2	กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.70	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.170	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร : การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
3	สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา	3.84	0.68	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.176	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.86**	**0.69**	**มาก**	**4.52**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.172**		

จากตารางที่ 4.39 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.86, S.D. = 0.69) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดระบบและกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ =3.87, S.D. = 0.69) กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.70) สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.68)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบและกำหนดระยะเวลา กำกับติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและสรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.172 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร นำไปใช้ใน

การพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.176) กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.170) จัดระบบและกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.169)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.176-0.169)÷2=0.003] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.174-0.169 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.169-0.173

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสมสะดวกต่อการสื่อสารในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.84	0.73	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.177	สูง	จุดอ่อน
2	จัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.70	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.176	ต่ำ	จุดแข็ง
3	มีการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.66	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.85**	**0.70**	**มาก**	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.176**		

จากตารางที่ 4.40 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.66) จัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70) จัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสม สะดวกต่อการสื่อสารในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.73)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) จัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) จัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสม สะดวกต่อการสื่อสารในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.176 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสม สะดวกต่อการสื่อสารในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.177) จัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.176) มีการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.174)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.177-0.174)÷2=0.002] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.177 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.174-0.176

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร: การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านโครงสร้างองค์กร : การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.68	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.170	ต่ำ	จุดแข็ง
2	ประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.68	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.175	สูง	จุดอ่อน
3	นำผลการประเมินโครงสร้างองค์กร ไปพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.70	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.173	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.85**	**0.69**	**มาก**	**4.52**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.173**		

จากตารางที่ 4.41 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร:การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.69) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.68) นำผลการประเมินโครงสร้างองค์กรไปพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.173) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินโครงสร้าง

องค์กร ไปพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านโครงสร้างองค์กร: การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.173 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.175) นำผลการประเมินโครงสร้างองค์กรไปพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.173) กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.170)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.175-0.170)÷2=0.002] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.173-0.175 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.170-0.172

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.85	0.80	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.176	สูง	จุดอ่อน
2	การจัดองค์กร	3.91	0.69	มาก	4.51	0.53	มากที่สุด	0.154	ต่ำ	จุดแข็ง
3	การอำนวยการ	3.90	0.76	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.162	สูง	จุดอ่อน
4	การควบคุม	3.91	0.74	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.161	สูง	จุดอ่อน
5	การประสานงาน	3.90	0.77	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด	0.163	สูง	จุดอ่อน
6	การประเมินผล	3.96	0.70	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.143	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.91**	**0.74**	**มาก**	**4.53**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.160**		

จากตารางที่ 4.42 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.70)

การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.69) การควบคุม ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.74) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.76) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.77) การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.80)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การควบคุม ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) การอำนวยการ และการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) การวางแผน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) การประสานงานา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.52) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.160 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($PNI_{Modified}$ = 0.176) การประสานงาน ($PNI_{Modified}$ =0.163) การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ =0.162) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ =0.161) การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ =0.154) การประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.143)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.176-0.143)÷2=0.017] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.161-0.176 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.143-0.160

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร: การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.73	0.90	มาก	4.50	0.52	มากที่สุด	0.209	สูง	จุดอ่อน
2	กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานให้ครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.91	0.74	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.159	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.92	0.73	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.161	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.85**	**0.80**	**มาก**	**4.53**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.176**		

จากตารางที่ 4.43 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.80) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 0.92, S.D. = 0.73) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานให้ครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.74) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.90)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานให้ครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ =4.50, S.D. = 0.52)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร:การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.176 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.209) จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.161) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานให้ครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.159)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.209-0.159)÷2=0.025] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.185-0.209 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.159-0.184

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร: การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดครูและบุคลากรเหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.96	0.69	มาก	4.52	0.54	มากที่สุด	0.142	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.83	0.69	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.179	สูง	จุดอ่อน
3	จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรในการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.95	0.68	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด	0.142	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.91**	**0.69**	**มาก**	**4.51**	**0.53**	**มากที่สุด**	**0.154**		

จากตารางที่ 4.44 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.69) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดครูและบุคลากรเหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.69) จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรในการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.68) จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.69)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดครูและบุคลากรเหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.54) จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.51) จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรในการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.54)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.154 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.179) จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรในการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ และจัดครูและบุคลากรเหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.142)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.179-0.142)÷2=0.019] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.162-0.179 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.142-0.161

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร: การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีความคิดกล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน	3.92	0.75	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด	0.152	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดระบบการสั่งการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.90	0.73	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.158	ต่ำ	จุดแข็ง
3	สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.78	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.90**	**0.76**	**มาก**	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.162**		

จากตารางที่ 4.45 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.76) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีความคิด กล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.75) จัดระบบการสั่งการ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.73) สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.78)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) จัดระบบการสั่งการ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีความคิด กล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร:การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.162 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.174) จัดระบบการสั่งการ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.158) ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีความคิด กล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.152)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.174-0.152)÷2=0.011] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.164-0.174 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.152-0.163

ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร:การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.90	0.74	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.166	สูง	จุดอ่อน
2	กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.91	0.74	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.160	ต่ำ	จุดแข็ง
3	สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรนำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา	3.92	0.73	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.157	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.91**	**0.74**	**มาก**	**4.54**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.161**		

จากตารางที่ 4.46 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.91, S.D. = 0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.92, S.D. = 0.73) กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.91 S.D. = 0.74) จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.90, S.D. = 0.74)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50)

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรนำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.54, S.D. = 0.50) จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51) กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.161 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.166) กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.160) สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.157)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.166-0.157)÷2=0.005] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.163-0.166 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.157-0.162

ตารางที่ 4.47 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร : การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	สื่อสารเป้าหมายกับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.96	0.73	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.143	ต่ำ	จุดแข็ง
2	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมมือและทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.77	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.169	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ที่	ด้านบุคลากร : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
3	บริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.84	0.80	มาก	4.52	0.57	มากที่สุด	0.177	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.90**	**0.77**	**มาก**	**4.53**	**0.52**	**มากที่สุด**	**0.163**		

จากตารางที่ 4.47 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.77) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สื่อสารเป้าหมายกับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.73) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ร่วมมือและทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.77) บริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.80)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.52) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ร่วมมือและทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) สื่อสารเป้าหมายกับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) บริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.57)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.163 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.177) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมมือและทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.169)

สื่อสารเป้าหมายกับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.143)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.177-0.143)÷2=0.017] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.161-0.177 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.143-0.160

ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านบุคลากร : การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านบุคลากร : การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	กำหนดระยะเวลาประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.92	0.73	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.156	สูง	จุดอ่อน
2	ประเมินครูและบุคลากรในการทำงาน/การใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.65	มาก	4.51	0.51	มากที่สุด	0.122	ต่ำ	จุดแข็ง
3	นำผลการประเมินบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.95	0.72	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.152	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.96**	**0.70**	**มาก**	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.143**		

จากตารางที่ 4.48 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.69, S.D. = 0.70) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ประเมินครูและบุคลากรในการทำงาน/การใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 4.02, S.D. = 0.65) นำผลการประเมินบุคลากร ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.95, S.D. = 0.72) กำหนดระยะเวลาประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.92, S.D. = 0.73)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำผลการประเมินบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) กำหนดระยะเวลาประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) ประเมินครูและบุคลากรในการทำงาน/การใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านบุคลากร: การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.143 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดระยะเวลาประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.156) นำผลการประเมินบุคลากร ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.152) ประเมินครูและบุคลากรในการทำงาน/การใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.122)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.152-0.122)÷2=0.015] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.138-0.152 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.122-0.137

ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.84	0.73	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.178	สูง	จุดอ่อน
2	การจัดองค์กร	3.94	0.68	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.155	ต่ำ	จุดแข็ง
3	การอำนวยการ	3.93	0.71	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.153	ต่ำ	จุดแข็ง
4	การควบคุม	3.88	0.73	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.172	สูง	จุดอ่อน
5	การประสานงาน	3.87	0.76	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
6	การประเมินผล	3.88	0.74	มาก	4.51	0.53	มากที่สุด	0.163	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.89**	**0.73**	**มาก**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.166**		

จากตารางที่ 4.49 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.89,

S.D. = 0.73) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.68) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.71) การควบคุม ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.73) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.74) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.86) การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.73)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดองค์กร และการควบคุม ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) การประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) การวางแผน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.53)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.166 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($PNI_{Modified}$ = 0.178) การประสานงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.174) การควบคุม ($PNI_{Modified}$ = 0.172) การประเมินผล ($PNI_{Modified}$ =0.163) การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ = 0.155) การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ =0.153)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.178-0.153)÷2=0.013] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.167-0.178 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.153-0.166

ตารางที่ 4.50 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร : การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.79	0.70	มาก	4.51	0.52	มากที่สุด	0.190	สูง	จุดอ่อน
2	กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสื่อสารในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน	3.88	0.72	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.168	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ที่	ด้านการสื่อสาร : การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
3	จัดทำแผนงานโครงการ พัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.76	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.177	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.84**	**0.73**	**มาก**	**4.53**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.178**		

จากตารางที่ 4.50 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ =3.84, S.D.=0.73) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย การสื่อสารในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.72) จัดทำแผนงานโครงการ พัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ =3.86, S.D. = 0.76) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.79, S.D. = 0.70)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการสื่อสารในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.50) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.52)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.178 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.190) จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.177) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการสื่อสารในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน ($PNI_{Modified}$ = 0.168)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม PNI $_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี PNI $_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.190-0.168)÷2=0.011] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI $_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.180-0. 190 กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI $_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.168-0.179

ตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร: การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบโครงสร้างการสื่อสารภายในให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.99	0.69	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.138	ต่ำ	จุดแข็ง
2	บริหารอัตรากำลัง จัดตั้งฝ่ายงาน /ตำแหน่งงาน และมอบหมาย อำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.63	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.160	สูง	จุดอ่อน
3	จัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ เหมาะสม	3.89	0.72	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.169	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.94**	**0.68**	**มาก**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.155**		

จากตารางที่ 4.51 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.94, S.D. = 0.68) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดระบบ โครงสร้างการสื่อสารภายในให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.99, S.D. = 0.69) บริหารอัตรากำลัง จัดตั้งฝ่ายงาน /ตำแหน่งงาน และมอบหมาย อำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการ

ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.63) จัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.72)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารอัตรากำลัง จัดตั้งฝ่ายงาน /ตำแหน่งงาน และมอบหมาย อำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) จัดระบบ โครงสร้าง การสื่อสารภายในให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และจัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.155 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ เหมาะสม ($PNI_{Modified}$ = 0.169) บริหารอัตรากำลัง จัดตั้งฝ่ายงาน /ตำแหน่งงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.160) จัดระบบ โครงสร้าง การสื่อสารภายในให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.138)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.169-0.138)÷2=0.016] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.155-0.169 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.138-0.154

ตารางที่ 4.52 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	ใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.91	0.69	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด	0.157	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ที่	ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
2	สื่อสาร สั่งการ มอบหมายหน้าที่การทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	3.89	0.75	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.167	สูง	จุดอ่อน
3	สื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.98	0.69	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.135	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.93**	**0.71**	**มาก**	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.153**		

จากตารางที่ 4.52 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.71) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ สื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.69) ใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.69) สื่อสาร สั่งการ มอบหมายหน้าที่การทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.75)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สื่อสาร สั่งการ มอบหมายหน้าที่การทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) ใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50)สื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.153 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สื่อสาร สั่งการ มอบหมายหน้าที่การทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified}$ =0.167) ใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

($PNI_{Modified}$ =0.157) สื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.135)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.167-0.135)÷2=0.016] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.152-0.167 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.135-0.151

ตารางที่ 4.53 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร: การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดระบบและกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.89	0.74	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.165	ต่ำ	จุดแข็ง
2	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.88	0.73	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.175	สูง	จุดอ่อน
3	สรุปและรายงานผลการกำกับติดตาม ตรวจสอบการสื่อสาร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.73	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.178	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.88**	**0.73**	**มาก**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.172**		

จากตารางที่ 4.53 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.88, S.D. = 0.73) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบและกำหนด

ระยะเวลาการกำกับ ติดตามตรวจสอบการสื่อสารในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.89, S.D. = 0.74) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.73) สรุปและรายงานผลการกำกับติดตาม ตรวจสอบการสื่อสาร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.86, S.D. = 0.73)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.50) สรุปและรายงานผลการกำกับติดตาม ตรวจสอบการสื่อสาร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) จัดระบบและกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตามตรวจสอบการสื่อสารในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\bar{x}$=4.53, S.D.=0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร : การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.172 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สรุปและรายงานผลการกำกับติดตาม ตรวจสอบการสื่อสาร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.178) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.175) จัดระบบและกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตามตรวจสอบการสื่อสารในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.165)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.178-0.165)÷2=0.006] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.172-0.178 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.165-0.171

ตารางที่ 4.54 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร: การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	สื่อสารเป้าหมายในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.76	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
2	จัดให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.77	มาก	4.54	0.52	มากที่สุด	0.170	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.75	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.179	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.87**	**0.76**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.174**		

จากตารางที่ 4.54 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.76) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.77) จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ =3.87, S.D. = 0.75) สื่อสารเป้าหมายในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.76)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) สื่อสารเป้าหมายในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) จัดให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร : การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.174 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.179) สื่อสารเป้าหมายในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.174) จัดให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.170)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.179-0.170)÷2=0.004] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.175-0.179 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.170-0.174

ตารางที่ 4.55 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสื่อสาร: การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านการสื่อสาร : การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	กำหนดระยะเวลาประเมินการสื่อสารในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน	3.89	0.74	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.169	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ที่	ด้านการสื่อสาร : การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล			
2	ประเมินการสื่อสารในการทำงานในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.76	มาก	4.50	0.54	มากที่สุด	0.176	สูง	จุดอ่อน
3	นำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงานไปส่งสเริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.93	0.73	มาก	4.50	0.54	มากที่สุด	0.145	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.88**	**0.74**	**มาก**	**4.51**	**0.53**	**มากที่สุด**	**0.163**		

จากตารางที่ 4.55 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ นำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงาน ไปส่งสเริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.93, S.D. = 0.73) กำหนดระยะเวลาประเมินการสื่อสารในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ($\overline{x}$ = 3.89, S.D. = 0.74) ประเมินการสื่อสารในการทำงานในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.82, S.D. = 0.76)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.53) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดระยะเวลาประเมินการสื่อสารในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) ประเมินการสื่อสารในการทำงานในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงาน ไปส่งสเริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.50, S.D. = 0.54)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสื่อสาร: การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.163 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเมินการสื่อสารในการทำงานในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ =0.176) กำหนดระยะเวลาประเมินการสื่อสารในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ($PNI_{Modified}$ =0.169) นำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงานไปส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.145)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.176-0.145)÷2=0.016] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.161-0.176 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.145-0.160

ตารางที่ 4.56 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	การวางแผน	3.86	0.77	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.182	สูง	จุดอ่อน
2	การจัดองค์กร	3.84	0.77	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.186	สูง	จุดอ่อน
3	การอำนวยการ	3.88	0.73	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.172	สูง	จุดอ่อน
4	การควบคุม	3.87	0.74	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
5	การประสานงาน	3.94	0.72	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.153	ต่ำ	จุดแข็ง
6	การประเมินผล	3.86	0.76	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.88**	**0.75**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.174**		

จากตารางที่ 4.56 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.75) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การประสานงาน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.72) การอำนวยการ ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.73) การควบคุม ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.74) การประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.76) การวางแผน ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.77) การจัดองค์กร ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.77)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.50) การจัดองค์กร ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.51) การควบคุม ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) การอำนวยการ ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.51) การประสานงาน ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51) การประเมินผล ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.174 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดองค์กร ($PNI_{Modified}$ = 0.186) การวางแผน ($PNI_{Modified}$ =0.182) การควบคุม และการประเมินผล ($PNI_{Modified}$ = 0.174) การอำนวยการ ($PNI_{Modified}$ = 0.172) การประสานงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.153)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.186-0.153)÷2=0.017] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.171-0.186 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.-0.170

ตารางที่ 4.57 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การวางแผน

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน : การวางแผน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.83	0.77	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.189	สูง	จุดอ่อน
2	กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	3.87	0.77	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.179	ต่ำ	จุดแข็ง
3	จัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.77	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.180	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.86**	**0.77**	**มาก**	**4.56**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.182**		

จากตารางที่ 4.57 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.77) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย การสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน และจัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.77) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.77)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.50) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50)

และความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การวางแผน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.182 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.189) จัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.180) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI_{Modified}$ =0.179)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.189-0.179)÷2=0.005] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.185-0.189 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.179-0.184

ตารางที่ 4.58 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การจัดองค์กร

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน: การจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุนให้เกิดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.86	0.77	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.179	ต่ำ	จุดแข็ง
2	วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ ในการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.81	0.77	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.196	สูง	จุดอ่อน
3	จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.85	0.75	มาก	4.56	0.52	มากที่สุด	0.182	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.84**	**0.77**	**มาก**	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.186**		

จากตารางที่ 4.58 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.77) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุนให้เกิดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.77) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.75) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ ในการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.77)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุนให้เกิดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.52)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การจัดองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.186 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ ในการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.196) จัดสรรทรัพยากร สนับสนุนการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ ($PNI_{Modified}$ = 0.182) จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุนให้เกิดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.179)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.196-0.179)÷2=0.009] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.189-0.196 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.179-0.188

ตารางที่ 4.59 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การอำนวยการ

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน : การอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	ส่งเสริมสนับสนุน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน	3.90	0.72	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.167	ต่ำ	จุดแข็ง
2	ส่งเสริม สนับสนุน มอบหมายสั่งการ การทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.72	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.175	สูง	จุดอ่อน
3	กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ การส่งเสริมสนับสนุนการการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.75	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด	0.174	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.88**	**0.73**	**มาก**	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.172**		

จากตารางที่ 4.59 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.73) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.72) ส่งเสริม สนับสนุน มอบหมาย สั่งการ การทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.72) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ การส่งเสริม สนับสนุนการการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.75)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การอำนวยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน มอบหมาย สั่งการ การทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.60) ส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ การส่งเสริม สนับสนุนการการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.52)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน:การอำนวยการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.172 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน มอบหมาย สั่งการ การทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.175) กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ การส่งเสริม สนับสนุนการการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ =0.174) ส่งเสริมสนับสนุน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน ($PNI_{Modified}$ =0.167)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.175-0.167)÷2=0.004] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.172-0.175 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.167-0.171

ตารางที่ 4.60 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การควบคุม

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน : การควบคุม	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	จัดทำระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.88	0.73	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
2	กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.73	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด	0.175	สูง	จุดอ่อน
3	สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการการการส่งสริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.87	0.76	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.174	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.87**	**0.74**	**มาก**	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	**0.174**		

จากตารางที่ 4.60 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.74) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และกำกับติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{x}$ = 3.88, S.D. = 0.73) สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการการการส่งสริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.76)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดทำระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.51) สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการการการส่งสเริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.174 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.175) จัดทำระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และสรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการการการส่งสเริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.174)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.175-0.174)÷2=0.001] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.175 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.174

ตารางที่ 4.61 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน: การประสานงาน

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	ส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมายในการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.89	0.75	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.171	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

ที่	ด้านการสนับสนุน : การประสานงาน	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
2	สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.97	0.68	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.143	ต่ำ	จุดแข็ง
3	ส่งเสริม สนับสนุนการลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา	3.96	0.71	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.146	ต่ำ	จุดแข็ง
	โดยรวม	**3.94**	**0.72**	**มาก**	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.153**		

จากตารางที่ 4.61 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.72) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.68) ส่งเสริม สนับสนุนการลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.71) ส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมายในการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.75)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมายในการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.51) สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุนการลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็น ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การประสานงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.153 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมายในการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.171) ส่งเสริม สนับสนุนการลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.146) สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.143)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.171-0.143)÷2=0.014] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.158-0.171 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.143-0.157

ตารางที่ 4.62 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการสนับสนุน : การประเมินผล

(n=317)

ที่	ด้านการสนับสนุน : การประเมินผล	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น		การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์					
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ผลการจัดกลุ่ม	
1	กำหนดระยะเวลาการประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน	3.86	0.76	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.170	ต่ำ	จุดแข็ง
2	ประเมินผลการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.76	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด	0.175	สูง	จุดอ่อน
3	นำผลการประเมินการส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ไปพัฒนา ปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	3.85	0.77	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.178	สูง	จุดอ่อน
	โดยรวม	**3.86**	**0.76**	**มาก**	**4.53**	**0.51**	**มากที่สุด**	**0.174**		

จากตารางที่ 4.62 แสดงว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.76) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดระยะเวลาการประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.86 S.D. = 0.76) ประเมินผลการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.76) นำผลการประเมินการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานไปพัฒนา ปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.77)

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน: การประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำผลการประเมินการส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ไปพัฒนา ปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) ประเมินผลการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.53, S.D = 0.52) กำหนดระยะเวลาการประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.51)

พบว่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านการสนับสนุน :การประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 0.174 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำผลการประเมินการส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ไปพัฒนา ปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.178) ประเมินผลการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.175) กำหนดระยะเวลาการประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน($PNI_{Modified}$ = 0.170)

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการจัดกลุ่ม $PNI_{Modified}$ โดยการคำนวนระยะห่างของค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ได้ดังนี้ [(0.178-0.170)÷2=0.004] สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ สูง เท่ากับ 0.175-0.178 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.170-0.174

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้บริหารและครูผู้สอน ได้มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยได้เสนอความถี่ของการตอบแต่ละประเด็นเรียงลำดับความถี่ไว้หลังข้อความ ดังต่อไปนี้

1. ด้านกลยุทธ์ โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 ควรมีระยะเวลาในการดำเนินการตามกรอบกลยุทธ์ที่ชัดเจน (57)

1.2 ควรมีการวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (45)

1.3 สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง (39)

1.4 กำหนดทิศทางการบริหารงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงพื้นที่ในการปฏิบัติงาน (32)

1.5 ควรพัฒนากลยุทธ์ของโรงเรียนให้สอดคล้องตามนโยบายกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดอย่างยั่งยืน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง (27)

2. ด้านภาวะผู้นำ โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้นำควรส่งเสริมและติดตามการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (62)

2.2 ควรศึกษาหลักการของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมอย่างชัดเจน (51)

2.3 มีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและความกล้าที่จะนำการเปลี่ยนแปลง (42)

2.4 พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารและการจัดการ โดยนำนวัตกรรมมาใช้ดำเนินงาน (38)

2.5 ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในการพัฒนานวัตกรรม (15)

2.6 ควรคำนึงการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนานวัตกรรมที่ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน สังคมและชุมชน (9)

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาและใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลาย (48)

3.2 ควรสร้างแนวการดำเนินงาน นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีความชัดเจน (39)

3.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย (21)

3.4 สร้างวัฒนธรรมในการส่งเสริมความเป็นนวัตกรในรูปแบบที่หลากหลาย (18)

3.5 ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (12)

3.6 มีการรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง (11)

3.7 สร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญของนวัตกรรมที่นำมาใช้ในองค์กร (8)

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

4.1 จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้มีความตื่นตัวในการทำงาน (64)

4.2 ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม (59)

4.3 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ (24)

4.4 บรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (17)

4.5 บรรยากาศและบริบทของสถานศึกษา มีพร้อมที่จะพัฒนานวัตกรรมในจัดการเรียนการสอนตลอดเวลา (13)

5. ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

5.1 โครงสร้างการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาขององค์กรที่ชัดเจน (58)

5.2 ควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน (46)

5.3 จัดคน งบประมาณ เหมาะกับโครงสร้างองค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (42)

5.4 จัดโครงสร้างให้เหมาะสมจัดฝ่ายงาน แบ่งภาระงานการทำงานชัดเจน (37)

5.5 มีการปรับและทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรให้เกิดความเหมาะสม (28)

6. ด้านบุคลากร โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

6.1 ควรมีการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ด้านนวัตกรรมให้ชัดเจน (64)

6.2 ส่งเสริมบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (53)

6.3 อบรมพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม นำความรู้ที่ได้มาใช้ในพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน (46)

6.4 จัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำนวัตกรรมและส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติม (33)

6.5 กระตุ้นเสริมแรง ส่งเสริมความคิดในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่บุคลากร (9)

7. ด้านการสื่อสาร โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

7.1 ควรมีการสื่อสาร ประสานงานด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน (47)

7.2 การสื่อสารควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว (40)

7.3 การสื่อสารที่ชัดเจนและกำหนดระยะเวลาหรือแผนการดำเนินงาน สื่อสารอย่างเข้าถึงได้สะดวก (22)

7.4 ประชาสัมพันธ์วิธีการ การส่งเสริมการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (18)

7.5 มีการจัดรูปแบบการสื่อสาร ที่หลากหลายช่องทางที่สะดวกและรวดเร็ว (16)

7.6 มีการสื่อสารเชิงบวก ให้กำลังใจมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรม (6)

8. ด้านการสนับสนุน โรงเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

8.1 สนับสนุน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (48)

8.2 สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาส่งเสริม จัดทำ สร้าง และแลกเปลี่ยนด้านนวัตกรรม (32)

8.3 สนับสนุนบุคลกรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาช่วยพัฒนานวัตกรรม (19)

8.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ (15)

ขั้นตอนที่ 2.2 ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งการดำเนินการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยตรง และการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ ดังตารางที่ 4.63

ตารางที่ 4.63 การสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

(n=11)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
1.ด้านกลยุทธ์	
1.1 การวางแผน	- กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป้าประสงค์ที่ประกอบด้วยการเน้นนวัตกรรม - วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เช่น SWOT และภายนอกองค์กร + SOAR - ตั้งเป้าหมายระยะสั้น หรือระยะปานกลางด้านนวัตกรรม - จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
1.2 การจัดองค์กร	- จัดโครงสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา
1.3 การอำนวยการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ - กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา
1.4 การควบคุม	- จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด - สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
1.5 การประสานงาน	- สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม มาใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาในการทำงานอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
1.6 การประเมินผล	- นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา - กำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการประเมินผล กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน - ประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2.ด้านภาวะผู้นำ	
2.1 การวางแผน	- จัดทำแผนงานโครงการใหม่ ในการขับเคลื่อนด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ความเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อดำเนินการส่งเสริมด้านนวัตกรรมการศึกษา
2.2 การจัดองค์กร	- จัดโครงสร้างองค์กรที่สะดวก ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัย เพียงพอต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
2.3 การอำนวยการ	- มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์ ตัดสินใจในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน - กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
2.4 การควบคุม	- กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง - จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด - นำสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
2.5 การประสานงาน	- สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน
2.6 การประเมินผล	- กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - นำผลการประเมินการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3.ด้านวัฒนธรรมองค์กร	
3.1 การวางแผน	- จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT วัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลงเพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
3.2 การจัดองค์กร	- จัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
3.3 การอำนวยการ	- มีวัฒนธรรมส่งเสริมการตัดสินใจ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน - มีวัฒนธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา -มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
3.4 การควบคุม	- มีการสรุปและรายงานผลการตรวจสอบ นำไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - มีการจัดระบบ กำหนดระยะเวลา การกำกับ ติดตามตรวจสอบวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - มีการกำกับติดตามตรวจสอบวัฒธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3.5 การประสานงาน	- มีวัฒนธรรมการทำงานด้ายความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - มีวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - มีวัฒนธรรมการบริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
3.6 การประเมินผล	- มีการนำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านนวัตกรรมการศึกษา - มีการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดระยะเวลาประเมินวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
4.ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	
4.1 การวางแผน	- มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำหนดลักษณะ สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
4.2 การจัดองค์กร	- จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ - จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะต่ออัตรากำลัง / ตำแหน่งงาน/ อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
4.3 การอำนวยการ	- มอบหมาย สั่งการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน - พัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
4.4 การควบคุม	- จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง - สรุปและรายงานผลติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง
4.5 การประสานงาน	- จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการสื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
4.6 การประเมินผล	- ประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง - กำหนดระยะเวลาประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - นำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไปพัฒนาปรับปรุสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน
5. ด้านโครงสร้างองค์กร	
5.1 การวางแผน	- กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการจัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมศึกษา - จัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
5.2 การจัดองค์กร	- โครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
5.3 การอำนวยการ	- จัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ต่อการสั่ง การ มอบหมายการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน - จัดโครงสร้างองค์กร กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
5.4 การควบคุม	- จัดระบบและกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา
5.5 การประสานงาน	- มีการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสม สะดวกต่อการสื่อสารในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
5.6 การประเมินผล	- กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - นำผลการประเมินโครงสร้างองค์กร ไปพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
6. ด้านบุคลากร	
6.1 การวางแผน	-จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา -กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การทำงานให้ครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา -วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
6.2 การจัดองค์กร	- จัดครูและบุคลากรเหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรในการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ - จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
6.3 การอำนวยการ	- ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีความคิด กล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน - จัดระบบการสั่งการ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
6.4 การควบคุม	- สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา - กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
6.5 การประสานงาน	- สื่อสารเป้าหมายกับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ร่วมมือและทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - บริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
6.6 การประเมินผล	- ประเมินครูและบุคลากรในการทำงาน/การใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - นำผลการประเมินบุคลากร ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำหนดระยะเวลาประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
7.ด้านการสื่อสาร	
7.1 การวางแผน	- กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสื่อสารในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน - จัดทำแผนงานโครงการ พัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
7.2 การจัดองค์กร	- จัดระบบ โครงสร้าง การสื่อสารภายในให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - บริหารอัตรากำลัง จัดตั้งฝ่ายงาน /ตำแหน่งงาน และมอบหมาย อำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ เหมาะสม
7.3 การอำนวยการ	- สื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - สื่อสาร สั่งการ มอบหมายหน้าที่การทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน
7.4 การควบคุม	- จัดระบบและกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตามตรวจสอบการสื่อสารในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างต่อเนื่อง - สรุปและรายงานผลการกำกับติดตาม ตรวจสอบการสื่อสาร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
7.5 การประสานงาน	- จัดให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - สื่อสารเป้าหมายในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
7.6 การประเมินผล	- นำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงาน ไปส่งสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำหนดระยะเวลาประเมินการสื่อสารในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน - ประเมินการสื่อสารในการทำงานในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
8. ด้านการสนับสนุน	
8.1 การวางแผน	- กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน - จัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
8.2 การจัดองค์กร	- จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุนให้เกิดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - จัดสรรทรัพยากร สนับสนุนการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ - วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ ในการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
8.3 การอำนวยการ	- ส่งเสริมสนับสนุน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน - ส่งเสริม สนับสนุน มอบหมาย สั่งการ การทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ การส่งเสริม สนับสนุนการการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประเด็นสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์ (ควรดำเนินการดังนี้)
8.4 การควบคุม	- จัดทำระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการการการส่งสเริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
8.5 การประสานงาน	- สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา - ส่งเสริม สนับสนุนการลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมายในการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
8.6 การประเมินผล	- กำหนดระยะเวลาการประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน - ประเมินผลการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง - นำผลการประเมินการส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ไปพัฒนา ปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

จากตารางที่ 4.63 สรุปผลแนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรมีแนวทาง ดังนี้ ด้านกลยุทธ์: กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่เน้นนวัตกรรม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT/SOAR ตั้งเป้าหมายระยะสั้น-กลาง จัดทำแผนกลยุทธ์ส่งเสริมนวัตกรรม จัดโครงสร้างและทรัพยากรที่เหมาะสม พร้อมระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำ: จัดทำแผนงานด้วยแนวคิดส่งเสริมนวัตกรรม จัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มอบหมายงานท้าทาย นำนวัตกรรมมาใช้บริหาร สร้างแรงจูงใจและระบบติดตามประเมินผล ด้านวัฒนธรรมองค์กร: สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม การตัดสินใจ

แรงจูงใจ การทำงานร่วมกัน การสื่อสารเป้าหมาย และการบริหารความขัดแย้ง พร้อมติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม: พัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากร สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือ พร้อมประเมินปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านโครงสร้างองค์กร: วิเคราะห์และจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมนวัตกรรม เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง สะดวกต่อการสื่อสาร และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านบุคลากร: พัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรม จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับโครงสร้าง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างขวัญกำลังใจ และประเมินพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการสื่อสาร: กำหนดเป้าหมายและแผนการสื่อสารที่ชัดเจน จัดระบบสื่อสารหลากหลายช่องทาง ใช้การสื่อสารกระตุ้นจูงใจและลดความขัดแย้ง พร้อมประเมินพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านการสนับสนุน: จัดทำแผนงานและจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนนวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนความร่วมมือและการสื่อสารเป้าหมาย พร้อมประเมินปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 ผลการ TOWS Matrix โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ดำเนินการนำผลการวิเคราะห์สภาพบริบทปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน จากการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น และปัจจัยภายนอก โอกาส ภาวะคุกคาม ของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา และนำมาดำเนินการจัดทำ TOWS Matrix ดังตารางที่ 4.64-4.65 ดังนี้

ตารางที่ 4.64 สรุปผลการ SWOT Analysis จุดแข็ง และจุดอ่อน การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

การบริหารโรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
การวางแผน	S1 - มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการจัดทำแผนงาน โครงการเชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม การศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ S2 - มีการจัดทำแผนงานและ โครงการในการพัฒนาองค์กรครอบคลุมด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงาน และโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S3 - มีการจัดทำแผนงานและ โครงการในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมทั้งระบบการสื่อสารและการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	W1 - การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายยังขาดการใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ที่เป็นนวัตกรรม และขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทอย่างครอบคลุมเพื่อสนับสนุนแผนกลยุทธ์ W2 - แผนงานและโครงการพัฒนาองค์กรยังขาดการกำหนดลักษณะที่เหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน และขาดความลึกซึ้งในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างองค์กรที่มีอยู่ W3 - แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรยังขาดการวิเคราะห์สมรรถนะและความพร้อมของครูและบุคลากรปัจจุบัน รวมทั้งขาดการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการสื่อสารและศักยภาพของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนแผนงาน
การจัดองค์กร	S4 - มีโครงสร้างองค์กรพื้นฐานที่ชัดเจน และมีการกำหนดตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา S5 - มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลและการจัดวางครูและบุคลากรตามโครงสร้างองค์กรที่กำหนดไว้สำหรับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S6 - มีการจัดสรรทรัพยากรพื้นฐานและระบบการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	W4 - โครงสร้างองค์กรยังขาดความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมการศึกษาที่รวดเร็ว W5 - การจัดการทรัพยากรบุคคลยังไม่มีการพัฒนาศักยภาพและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสำหรับการทำงานด้านนวัตกรรมการศึกษา W6 - การจัดสรรทรัพยากรและระบบการสื่อสารยังไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอต่อความต้องการในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

การบริหารโรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
การอำนวยการ	S7 - มีการจัดทำคำสั่ง การมอบหมายงาน และระบบการสั่งการที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งการมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง	W7 - การสั่งการและมอบหมายงานยังขาดความต่อเนื่องในการกระตุ้นจูงใจ และขาดความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการ
	S8 - มีการพัฒนาองค์กรครอบคลุมด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการตัดสินใจ การปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงาน และการจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	W8 - การพัฒนาองค์กรยังขาดความเข้มแข็งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน และขาดความชัดเจนในการมอบหมายบทบาทเพื่อจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้ อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
	S9 - มีการสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจและให้ขวัญกำลังใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน	W9 - การสื่อสารและการส่งเสริมสนับสนุนยังขาดความชัดเจนในการสื่อสารทิศทางและการมอบหมายหน้าที่ รวมทั้งขาดประสิทธิภาพในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างยั่งยืน
การควบคุม	S10 - มีการจัดระบบและกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	W10 - ระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ยังขาดความต่อเนื่องและความเข้มงวดในการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้
	S11 - มีการจัดระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบองค์กรครอบคลุมด้านวัฒนธรรมการทำงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงาน และการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	W11 - ระบบการกำกับองค์กรยังขาดประสิทธิภาพในการติดตามวัฒนธรรมการทำงาน และขาดความสม่ำเสมอในการตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน
	S12 - มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากร รวมทั้งระบบการสื่อสาร และมีการสรุปรายงานผลเพื่อพัฒนาการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	W12 - การกำกับและตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรยังขาดการนำผลการสรุปและรายงานไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

การบริหารโรงเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
การประสานงาน	S13 - มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา S14 - มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S15 - มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างทางเลือกร่วมกันได้ในการประสานงาน	W13 - ความสามารถในการสร้างความร่วมมือยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน W14 - วัฒนธรรมองค์กรยังขาดความเข้มแข็งและความยั่งยืนในการสื่อสารเป้าหมายการทำงาน และบรรยากาศการทำงานยังไม่เอื้อต่อการเสริมสร้างความร่วมมือเต็มศักยภาพ W15 - โครงสร้างองค์กรยังขาดความยืดหยุ่นและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพียงพอ ส่งผลให้การประสานงานยังไม่สะดวกและอาจเกิดความขัดแย้งในการทำงาน
การประเมินผล	S16 - มีความสามารถในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา รวมทั้งมีการกำหนดกรอบเวลาและระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง S17 - สามารถประเมินและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการประเมินและจัดสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S18 - มีระบบการประเมินและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในการใช้นวัตกรรมการศึกษา	W16 - ระบบการประเมินผลกลยุทธ์ยังขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่องในการดำเนินการ และการนำผลการประเมินไปใช้ยังไม่มีประสิทธิภาพเต็มที่ W17 - การประเมินองค์กรยังขาดความครอบคลุมในการกำหนดระยะเวลาการประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และขาดการนำผลการประเมินบรรยากาศการทำงานไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม W18 - ระบบการประเมินบุคลากรยังขาดการประเมินโครงสร้างองค์กรและระบบการสื่อสารในการทำงานที่เหมาะสมกับการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างครบถ้วน

จากตารางที่ 4.64 สรุปผลวิเคราะห์สภาพบริบทปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน จากค่าความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำไปจัดทำตาราง TOWS Matrix พบว่า การบริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน และการประเมินผล มีจุดแข็งจำนวน 18 ข้อ S1-S18 จุดอ่อนจำนวน 18 ข้อ W1-W18

ตารางที่ 4.65 สรุปผลการ SWOT Analysis จุดแข็ง และจุดอ่อน องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์กรแห่งนวัตกรรม	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ด้านกลยุทธ์	S1-มีระบบการประเมินผลและการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง S2-มีระบบการติดตาม ควบคุม และรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ	W1-ขาดการวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดตำแหน่งงาน และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา W2-ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา W3-ขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทอย่างครอบคลุม (SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา W4-ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา
ด้านภาวะผู้นำ	S3-มีความสามารถในการกำหนดกรอบเวลาและแผนการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ S4-มีทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน S5-มีระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	W5-ขาดความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกนวัตกรรมการศึกษาที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ W6-ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ที่เป็นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W7-ขาดการจัดสรรและบริหารทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

องค์กรแห่งนวัตกรรม	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	S6-มีระบบการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ S7-มีกระบวนการสรุป รายงานผล และนำผลการตรวจสอบไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ S8-มีการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ	W8-ขาดวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างแรงจูงใจและให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W9-ขาดวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W10-ขาดการวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	S9-มีระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องS10-มีกระบวนการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ S11-มีการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ S12-มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ	W11-ขาดการวางแผนกำหนดลักษณะและสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W12-ขาดการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

องค์กรแห่งนวัตกรรม	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ด้านโครงสร้างองค์กร	S13-มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S14-มีการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ S15-มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อการสั่งการและมอบหมายงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	W13-ขาดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและเอื้อต่อการสื่อสารและประสานงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W14-ขาดการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ W15-ขาดการสรุป รายงานผล และนำผลการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา
ด้านบุคลากร	S16-มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสำหรับครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S17-มีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และความกล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในการปฏิบัติงาน S18-มีกระบวนการสรุป รายงานผล และนำผลการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ	W16-ขาดการกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ W17-ขาดการจัดวางครูและบุคลากรที่เหมาะสมตามแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงาน และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W18-ขาดการบริหารจัดการความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาร่วมกันสำหรับครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

องค์กรแห่งนวัตกรรม	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ด้านการสื่อสาร	S19-มีการนำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงานไปส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง S20-มีระบบและโครงสร้างการสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ S21-มีการสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจและให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	W19-ขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทการสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างครอบคลุม W20-ขาดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาร่วมกันในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W21-ขาดการสรุป รายงานผล และนำผลการกำกับติดตามการสื่อสารไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ
ด้านการสนับสนุน	S22-มีการสนับสนุนความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา S23-มีการส่งเสริมและสนับสนุนการลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาร่วมกันในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	W22-ขาดการวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดตำแหน่งงาน และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา W23-ขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ W24-ขาดการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ W25-ขาดการนำผลการประเมินการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานไปพัฒนาและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ W26-ขาดการนำผลการประเมินการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานไปพัฒนาและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ

จากตารางที่ 4.65 สรุปผลวิเคราะห์สภาพบริบท ปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน จากค่าความต้องการจำเป็น ขององค์กรแห่งนวัตกรรม ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ เพื่อนำไปจัดทำตาราง TOWS Matrix พบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสื่อสาร และด้านการสนับสนุน พบจุดแข็ง จำนวน 23 ข้อ S1-S23 จุดอ่อน จำนวน 26 ข้อ W1-W26

ตารางที่ 4.66 สรุปผลการ SWOT Analysis โอกาสและภาวะคุกคามของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลการ SWOT Analysis
โอกาส
O1-ผู้ปกครอง ชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษา
O2-สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
O3-ผู้ปกครองสนับสนุนการระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
O4-โรงเรียนอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ตามข้อกำหนด กฎหมาย โครงสร้าง และนโยบายที่ชัดเจน
ภาวะคุกคาม
T1-ผู้ปกครองขาดการดูแลบุตรหลาน
T2-เทคโนโลยีเข้าถึงง่าย ไม่มีขีดจำกัดในการใช้งาน ขาดการควบคุม
T3-ความแตกต่างฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง รายได้ ความเป็นอยู่ ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
T4-มีการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการศึกษาบ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.66 สรุปผลวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอก โอกาส และภาวะคุกคามจากการจัดทำ SWOT Analysis โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำไปจัดทำตาราง TOWS Matrix พบว่ามีโอกาส จำนวน 4 ข้อ O1-O4 และภาวะคุกคาม จำนวน 4 ข้อ T1-T4

ตารางที่ 4.67 ผลการ TOWS Matrix โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

	ผลการ TOWS Matrix			
รายการ	**จุดแข็งและโอกาส (SO)**	**จุดแข็งและอุปสรรค (ST)**	**จุดอ่อนและโอกาส (WO)**	**จุดอ่อนและอุปสรรค (WT)**
การบริหารโรงเรียน				
1. การวางแผน	S1, S2, O2, O4		W1, W3, O2, O4	
2. การจัดองค์กร	S4, S6, O1, O3		W4, W5, O1, O2	
3. การอำนวยการ	S7, S8, O2, O3		W7, W9, O2, O4	
4. การควบคุม	S10, S12, O1, O4		W10, W11, O1, O3	
5. การประสานงาน		S13, S15, T1, T4		W13, W14, T1, T4
6. การประเมินผล		S16, S17, T2, T4		W16, W18, T2, T3
องค์กรแห่งนวัตกรรม				
1. ด้านกลยุทธ์	S1, S2, O2, O4		W1, W3, O2, O4	
2. ด้านภาวะผู้นำ	S4, S5, O1, O3		W5, W6, O1, O2	
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	S6, S8, O1, O4		W8, W9, O1, O3	
4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน		S9, S10, T2		W11, W12, T2, T3
5. ด้านโครงสร้างองค์กร	S13, S15, O2, O3			W18, T1, T4
6. ด้านบุคลากร	S16, S17, O1, O3		W16, W17, O1, O2	
7. ด้านการสื่อสาร		S21, T1	W19, W20, O2, O4	
8. ด้านการสนับสนุน		S22, S23, T3		W22, W23, T1, T4

จากตารางที่ 4.67 ผลการ TOWS Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา นำมาดำเนินการสรุปเป็นประเด็นกลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์รอง ได้ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง ดังนี้

กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม

กลยุทธ์รองที่ 1.2 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 1.3 การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม

กลยุทธ์รองที่ 1.4 การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 1.5 การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย

กลยุทธ์รองที่ 1.6 การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร

กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง ดังนี้

กลยุทธ์รองที่ 2.1 การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.2 การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์รองที่ 2.4 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.5 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.6 การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม

กลยุทธ์รองที่ 2.7 พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.8 การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3.2 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน มาพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ สรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.68 ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา			
กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม	**1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ** - สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม - พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา - จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ **2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม** - พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ - สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม - จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	**1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ** - ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%) - จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี) - ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2) **2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม** - ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%) - ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%) - จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)	**1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์** - โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม - โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ **2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน** - โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ - โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม - โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.2 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา** - ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย - สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ **2. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น** - สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ - พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล - จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม ($\geq$1 ทีม) - ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%) - ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%) - ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ ($\geq$4.1) **2.พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น** - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร ($\geq$4.0) - ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%) - จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\geq$5 ช่องทาง)	**1. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม** - โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม - โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ - โครงการพัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ **2. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร** - โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ - โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล - โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.3 การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม	**1. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก** - พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล - สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม - จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ **2. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ** - สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ - จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	**1. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก** - ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%) - ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ ($\leq$48 ชั่วโมง) - ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ ($\geq$4.1) **2. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ** - จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน ($\geq$20 ความคิด/ปี) - ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน ($\geq$90%) - ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร ($\geq$4.0)	**1. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก** - โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล - โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม - โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ **2. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ** - โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ - โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.4 การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	**1. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร** - พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time - สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา - จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง **2. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม** - สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ - จัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม - พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม - สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน - จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit	**1. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร** - ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ ($\geq$92%) - ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน ($\leq$1 วัน) - ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม ($\geq$95%) **2. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม** - จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม ($\geq$150 คน) - ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง ($\geq$75%) - ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม ($\geq$4.0) - จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ($\geq$5 ชิ้น/ปี) - ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ ($\geq$4.0) - จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ ($\geq$5 ชิ้น/ปี)	**1. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ** - โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time - โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา - โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง **2.แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม** - โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม - โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ - โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม - โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์ - โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ - โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.5 การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย	**1. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ** - สร้างศูนย์กลางการประสานงานที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน - จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน - พัฒนาระบบการจัดการโครงการและการประสานงานดิจิทัล - สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน - สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน - จัดโครงการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ **2. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น** - พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร - จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์ - สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม - จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	**1. จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย ($\geq$20 องค์กร) - จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี ($\geq$15 ครั้ง) - ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย ($\geq$4.0) - จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ ($\geq$3 สถาบัน) - จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี ($\geq$10 คน) **2. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น** - ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ ($\geq$92%) - ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข ($\geq$4.0) - ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ ($\geq$90%) - ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน ($\geq$4.1)	**1. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ** - โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน - โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ - โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม **2. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน** - โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร - โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน - โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.6 การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร	**1. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ** - สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ - จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก **2. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา - สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม - สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที - จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน	**1. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ** - จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม (≥10 มิติ) - ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน (≥90%) - ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%) **2. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน (≥20 ชิ้น/ปี) - จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง (≥10 คน) - ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน) - ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (≥7 วัน) - ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ (≥80%)	**1.แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน** - โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ - โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered - โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ **2. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน** - โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา - โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม - โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม			
กลยุทธ์รองที่ 2.1 การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	**1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform** - สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม - พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา **2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม** - พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	**1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform** - การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%) - ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%) - ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง) **2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม** - ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%) - จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี) - ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)	**1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์** - โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management **2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม - โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.2 การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา	**1. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์** - จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา - สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ **2. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม** - พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ - สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม - จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**1. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์** - จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี) - ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2) - ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%) **2. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม** - ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม - ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)	**1. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา** - โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม - โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม **2. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง** - โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard - โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy
กลยุทธ์รองที่ 2.3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม	**1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม** - จัดทำ "Innovation Lab" สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ - สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ - พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้ **2. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม** -สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม -พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม	**1. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์** -จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ) -ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%) -ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8) **2.พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม** -จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%) -ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)	**1. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร** - โครงการจัดตั้ง Innovation Learning - โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management - โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม **2.แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม** - โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ - โครงการพัฒนา Innovation Champion Network - โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.4 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	**1. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์** - ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ - จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี **2. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา - สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ - พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง	**1. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์** - ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3) - ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%) **2. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%) - ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)	**1. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม** - โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์ - โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ **2. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม** - โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา - โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา** - ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย - สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team **2. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์** - จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย - พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา -สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) - ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%) **2.พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม** - ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%) - ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน) -ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)	**1. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม** - โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย - โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน **2. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง** - โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง - โครงการพัฒนา Design Thinking Process - โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.6 การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม	**1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา** - จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการศึกษา - สร้างระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร - พัฒนาบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **2. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม - สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ - พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	**1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา** - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%) - ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0) **2. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%) - ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)	**1. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร** - โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ **2. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม - โครงการศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม
กลยุทธ์รองที่ 2.7 พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา	**1. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม** - พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ - จัดทำโครงการ "ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา" - สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า **2. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง** - สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา - จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ - พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล	**1. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม** - ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%) - ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง - ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2) **2. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง** - ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%) - จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)	**1. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม** - โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล - โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล **2. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร** - โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา - โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย - โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.8 การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	**1. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม - สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ - พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **2. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	**1. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี) - ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%) - ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0) **2. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%) - ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน) - จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)	**1. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม - โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ - โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **2. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล** - โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time - โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา

จากตารางที่ 4.68 ผลการร่างกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงร่างกลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง จำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน28 แผนงาน และโครงการจำนวน 83 โครงการ

ระยะที่ 4 การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4.1 ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และข้อเสนอแนะปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม โดยใช้แบบตรวจสอบด้านความถูกต้องและความเหมาะสม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ผลปรากฏดังตาราง 4.69-4.71 ดังนี้

ตารางที่ 4.69 ผลการตรวจสอบความถูกต้องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 1.1. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 1.2. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 1.3. การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 1.4. การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 1.5. การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 1.6. การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
มาตรการ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
1.พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ -สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม -พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา -จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
2.สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม -พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ -สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม -จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา -ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย -สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ -พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
4.พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น -สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ -พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล -จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก -พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล -สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม -จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ -สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ -จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร -พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time -สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา -จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม -สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน -พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ -จัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม -พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม -สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน -จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
9. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ -สร้างศูนย์กลางการประสานงานที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน -จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน -พัฒนาระบบการจัดการโครงการและการประสานงานดิจิทัล -สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน -สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน -จัดโครงการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น -พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร -จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์ -สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม -จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ -สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ -จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง -สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา -สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม -สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring -พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที -จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
ตังบ่งชี้	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
1.พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ -ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%) -จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี) -ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
2.สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม -ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%) -ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%) -จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา -จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) -ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%) -ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%) -ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ (≥4.1)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
4.พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น -ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร (≥4.0) -ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%) -จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (≥5 ช่องทาง)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก -ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%) -ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ (≤48 ชั่วโมง) -ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ (≥4.1)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ -จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน (≥20 ความคิด/ปี) -ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน (≥90%) -ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร (≥4.0)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร -ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ (≥92%) -ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน (≤1 วัน) -ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม (≥95%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม -จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม (≥150 คน) -ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง (≥75%) -ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม (≥4.0) -จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ (≥5 ชิ้น/ปี) -ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ (≥4.0) -จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ(≥5 ชิ้น/ปี)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
9.จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา -จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย (≥20 องค์กร) -จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี (≥15 ครั้ง) -ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย (≥4.0) -จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ (≥3 สถาบัน) -จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี (≥10 คน)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น -ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ (≥92%) -ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.0) -ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ (≥90%) -ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน (≥4.1)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ -จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม (≥10 มิติ) -ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน (≥90%) -ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง -จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน (≥20 ชิ้น/ปี) -จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง (≥10 คน) -ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน) -ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (≤7 วัน) -ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ (≥80%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
แผนงานและโครงการ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ -โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม -โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน -โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ -โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม -โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
3. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม -โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม -โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
4. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร -โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ -โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล -โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก -โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล -โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม -โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ -โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ -โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
7. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ -โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time -โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา -โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
8. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม -โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม -โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ -โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม -โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์ -โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ -โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
9. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ -โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน -โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ -โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
10. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน -โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร -โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน -โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
11. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน -โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ -โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered -โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
12. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน -โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring -โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา -โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม -โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.1. การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.2. การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.4. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.6. การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.7. พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
กลยุทธ์รองที่ 2.8. การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
มาตรการ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform -สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม -พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time -จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม -พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ -จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา -สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ -พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม -พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ -สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม -จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม -จัดทำ "Innovation Lab" สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ -สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ -พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม -สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม -พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ -ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ -จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา -สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ -พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา -ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย -สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
10. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ -จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย -พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา -สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา -จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการศึกษา -สร้างระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร -พัฒนาบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ -พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม -สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ -พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม -พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ -จัดทำโครงการ "ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา" -สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
14. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง -สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา -จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ -พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม -สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ -พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง -สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time -จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
ตัวบ่งชี้	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform -การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%) -ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%) -ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม -ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%) -จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี) -ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ -จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี) -ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2) -ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม -ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม -ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ -จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ) -ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%) -ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
6.พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม -จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%) -ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ -ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3) -ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%) -ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา -จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) -ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
10.พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม -ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%) -ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน) -ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%) -ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ -ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%) -ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม -ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%) -ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง -ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
14.พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง -ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%) -จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ -ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี) -ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%) -ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง -ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%) -ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน) -จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
แผนงาน และโครงการ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
1.แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ -โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
2.แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์ -โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม -โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
3.แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม -โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
4.แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง -โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard -โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร -โครงการจัดตั้ง Innovation Learning -โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management -โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
6. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม -โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ -โครงการพัฒนา Innovation Champion Network -โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
7. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม -โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์ -โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
8. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม -โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา -โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
9. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม -โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย -โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
10. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง -โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง -โครงการพัฒนา Design Thinking Process -โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
11. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร -โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
12. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ -โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม -โครงการศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
13. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม -โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล -โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
14. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร -โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา -โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย -โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
15. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม -โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ -โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง
16. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล -โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time -โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	ถูกต้อง	9	100	ถูกต้อง

จากตารางที่ 4.69 ผลการตรวจสอบความถูกต้องของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ฯพบว่า กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง จำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน28 แผนงาน และโครงการจำนวน 82 โครงการ มีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 100



ตารางที่ 4.70 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 1.1. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 1.2. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 1.3. การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 1.4. การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 1.5. การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 1.6. การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
มาตรการ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
1.พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ -สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม -พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา -จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
2.สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม -พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ -สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม -จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา -ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย -สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ -พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
4. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น -สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ -พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล -จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก -พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล -สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม -จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ -สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ -จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร -พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time -สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา -จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม -สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน -พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ -จัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม -พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม -สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน -จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
9. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ -สร้างศูนย์กลางการประสานงานที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน -จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน -พัฒนาระบบการจัดการโครงการและการประสานงานดิจิทัล -สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน -สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน -จัดโครงการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น -พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร -จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์ -สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม -จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ -สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ -จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง -สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา -สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม -สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring -พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที -จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
ตังบ่งชี้	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
1.พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ -ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%) -จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี) -ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
2.สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม -ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%) -ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%) -จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา -จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) -ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%) -ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%) -ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ (≥4.1)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
4.พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น -ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร (≥4.0) -ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%) -จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (≥5 ช่องทาง)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก -ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%) -ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ (≤48 ชั่วโมง) -ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ (≥4.1)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ -จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน (≥20 ความคิด/ปี) -ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน (≥90%) -ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร (≥4.0)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร -ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ (≥92%) -ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน (≤1 วัน) -ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม (≥95%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม -จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม (≥150 คน) -ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง (≥75%) -ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม (≥4.0) -จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ (≥5 ชิ้น/ปี) -ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ (≥4.0) -จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ(≥5 ชิ้น/ปี)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
9.จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา -จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย (≥20 องค์กร) -จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี (≥15 ครั้ง) -ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย (≥4.0) -จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ (≥3 สถาบัน) -จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี (≥10 คน)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น -ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ (≥92%) -ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.0) -ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ (≥90%) -ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน (≥4.1)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ -จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม (≥10 มิติ) -ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน (≥90%) -ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง -จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน (≥20 ชิ้น/ปี) -จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง (≥10 คน) -ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน) -ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (≤7 วัน) -ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ (≥80%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
แผนงานและโครงการ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
1.แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ -โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม -โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
2.แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน -โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ -โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม -โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
3.แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม -โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม -โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
4.แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร -โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ -โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล -โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
5. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก -โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล -โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม -โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ -โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ -โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
7. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ -โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time -โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา -โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
8. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม -โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม -โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ -โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม -โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์ -โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ -โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
9. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ -โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน -โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ -โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
10. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน -โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร -โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน -โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
11. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน -โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ -โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered -โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
12.แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน -โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring -โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา -โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม -โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.1. การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.2. การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.4. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.6. การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.7. พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 2.8. การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
มาตรการ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform -สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม -พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time -จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม -พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ -จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา -สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ -พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม -พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ -สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม -จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม -จัดทำ "Innovation Lab" สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ -สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ -พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม -สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม -พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ -ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ -จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา -สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ -พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา -ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย -สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา -พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
10. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ -จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย -พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา -สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม												
-สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ												
-พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม												
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ												
-จัดทำโครงการ "ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา"												
-สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า												
14. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา												
-จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ												
-พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล												
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม												
-สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ												
-พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา												
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time												
-จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา												
-พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง												

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
ตัวบ่งชี้	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform -การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%) -ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%) -ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม -ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%) -จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี) -ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ -จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี) -ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2) -ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม -ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม -ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
5. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ -จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ) -ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%) -ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
6.พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม -จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%) -ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ -ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3) -ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%) -ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา -จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) -ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
10.พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม -ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%) -ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน) -ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%) -ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ -ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%) -ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม -ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%) -ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง -ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
14.พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง -ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%) -จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ -ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม -จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี) -ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%) -ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง -ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%) -ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน) -จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
แผนงาน และโครงการ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ -โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์ -โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม -โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
3. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา -โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม -โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
4. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง -โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard -โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
5. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร -โครงการจัดตั้ง Innovation Learning -โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management -โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
6. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม -โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ -โครงการพัฒนา Innovation Champion Network -โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
7. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม -โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์ -โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
8. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม -โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา -โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
9. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม -โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย -โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา -โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
10. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง -โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง -โครงการพัฒนา Design Thinking Process -โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
11.แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา												
-โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ												
12.แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม												
-โครงการศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม												
13.แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล												
-โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา												
-โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล												
14.แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา												
-โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย												
-โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้												
15.แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม												
-โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ												
-โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา												
16.แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	9	100	เหมาะสม
-โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time												
-โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา												

จากตารางที่ 4.70 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ฯ พบว่า กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง จำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน28 แผนงาน และโครงการจำนวน 82 โครงการ มีความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.71 ข้อเสนอแนะการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	**กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	**กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา**
กลยุทธ์รอง	**กลยุทธ์รอง**
กลยุทธ์รองที่ 1.1. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม	กลยุทธ์รองที่ 1.1. การพัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม
กลยุทธ์รองที่ 1.2. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 1.2. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรสำหรับนวัตกรรมการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 1.3. การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม	กลยุทธ์รองที่ 1.3. การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม
กลยุทธ์รองที่ 1.4. การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 1.4. การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 1.5. การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย	กลยุทธ์รองที่ 1.5. การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ
กลยุทธ์รองที่ 1.6. การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร	กลยุทธ์รองที่ 1.6. การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร
มาตรการ	**มาตรการ**
1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ - สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม - พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา - จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	**1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ** -สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม -พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา -จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
มาตรการ	**มาตรการ**
2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม	**2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม**
- พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	- พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
- สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม	- สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม
- จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	- จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา	**3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา**
- ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย	- ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย
- สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา	- สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา
- พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ	- พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ
4. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น	**4. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น**
- สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	- สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
- พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล	- พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล
- จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	- จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก	**5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก**
- พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล	- พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล
- สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม	- สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม
- จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	- จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ	**6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ**
- สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา	- สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา
- พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ	- พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ
- จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร	**7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร**
- พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time	- พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time
- สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	- สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา
- จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
มาตรการ	**มาตรการ**
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม	**8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม**
- สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	- สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์	- พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์
- จัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม	- พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม
- พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม	- สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน
- สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน	- จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit
- จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit	**9. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ**
9. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ	- จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน
- สร้างศูนย์กลางการประสานงานที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน	- พัฒนาระบบการจัดการและการประสานงานดิจิทัล
- จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน	- สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน
- พัฒนาระบบการจัดการโครงการและการประสานงานดิจิทัล	- สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ
- สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน	
- สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน	
- จัดโครงการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ	
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น	**10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น**
- พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร	- พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร
- จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์	- จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์
- สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม	- สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม
- จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	- จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ	**11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ**
- สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ	- พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ
- จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	- จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
มาตรการ	**มาตรการ**
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง - สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา - สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม - สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที - จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน	**12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา - สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม - สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที - จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน
ตังบ่งชี้	**ตังบ่งชี้**
1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ - ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%) - จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี) - ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2) **2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม** - ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%) - ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%) - จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)	**1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ** - ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%) - จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี) - ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2) **2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม** - ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%) - ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%) - จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา - จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) - ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%) - ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%) - ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ (≥4.1)	**3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) - ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%) - ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%) - ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ (≥4.1)

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ตังบ่งชี้	**ตังบ่งชี้**
4. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น	**4. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น**
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร (≥4.0)	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร (≥4.0)
- ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%)	- ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%)
- จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (≥5 ช่องทาง)	- จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (≥5 ช่องทาง)
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก	**5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก**
- ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%)	- ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%)
- ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ (≤48 ชั่วโมง)	- ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ (≤48 ชั่วโมง)
- ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ (≥4.1)	- ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ (≥4.1)
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ	**6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ**
- จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน (≥20 ความคิด/ปี)	- จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน (≥20 ความคิด/ปี)
- ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน (≥90%)	- ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน (≥90%)
- ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร (≥4.0)	- ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร (≥4.0)
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร	**7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร**
- ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ (≥92%)	- ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ (≥92%)
- ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน (≤1 วัน)	- ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน (≤1 วัน)
- ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม (≥95%)	- ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม (≥95%)
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม	**8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม**
- จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม (≥150 คน)	- จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม (≥150 คน)
- ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง (≥75%)	- ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง (≥75%)
- ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม (≥4.0)	- ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม (≥4.0)
- จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ (≥5 ชิ้น/ปี)	- จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ (≥5 ชิ้น/ปี)
- ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ (≥4.0)	- ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ (≥4.0)
-จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ (≥5 ชิ้น/ปี)	- จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ (≥5 ชิ้น/ปี)

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ตังบ่งชี้	**ตังบ่งชี้**
9. จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา	**9.จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา**
- จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย (≥20 องค์กร)	-จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย (≥20 องค์กร)
- จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี (≥15 ครั้ง)	-จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี (≥15 ครั้ง)
- ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย (≥4.0)	-ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย (≥4.0)
- จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ (≥3 สถาบัน)	-จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ (≥3 สถาบัน)
- จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี (≥10 คน)	-จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี (≥10 คน)
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น	**10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น**
- ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ (≥92%)	-ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ (≥92%)
- ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.0)	-ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.0)
- ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ (≥90%)	-ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ (≥90%)
- ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน (≥4.1)	-ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน (≥4.1)
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ	**11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ**
- จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม (≥10 มิติ)	-จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม (≥10 มิติ)
-ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน (≥90%)	-ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน (≥90%)
- ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%)	-ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%)
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง	**12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง**
- จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน (≥20 ชิ้น/ปี)	-จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน (≥20 ชิ้น/ปี)
- จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง (≥10 คน)	-จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง (≥10 คน)
- ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน)	-ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน)
- ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (≤7 วัน)	-ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (≤7 วัน)
- ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ (≥80%)	-ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ (≥80%)
แผนงานและโครงการ	**แผนงานและโครงการ**
1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์	**1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์**
- โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม	- โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม
- โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	- โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แผนงานและโครงการ	**แผนงานและโครงการ**
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน	**2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน**
- โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	- โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
- โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม	- โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม
- โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	- โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน
3. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม	**3. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม**
- โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	- โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
- โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ	- โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ
4. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร	**4. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร**
- โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	- โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
- โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล	- โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล
- โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	- โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม
5. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก	**5. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก**
- โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล	- โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล
- โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม	- โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม
- โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	- โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ	**6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ**
- โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ	- โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ
- โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แผนงานและโครงการ	**แผนงานและโครงการ**
7. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ	**7. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ**
- โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time	- โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time
- โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	- โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
8. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม	**8. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม**
- โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม	- โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม
- โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์	- โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์
- โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม	- โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม
- โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์	- โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์
- โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ	- โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ
- โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ	- โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ
9. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	**9. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ**
- โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน	- โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน
- โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ	- โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ
- โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม	- โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม
10. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน	**10. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน**
- โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร	- โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร
- โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน	- โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน
- โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	- โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แผนงานและโครงการ	**แผนงานและโครงการ**
11. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน	**11. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน**
- โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ	- โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ
- โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered	- โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered
- โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ	- โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ
12. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน	**12. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน**
- โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring	- โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring
- โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม	- โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม
- โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม	- โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	**กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม**
กลยุทธ์รอง	**กลยุทธ์รอง**
กลยุทธ์รองที่ 2.1. การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 2.1. การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 2.2. การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 2.2. การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 2.3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม	กลยุทธ์รองที่ 2.3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม
กลยุทธ์รองที่ 2.4. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 2.4. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 2.6. การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม	กลยุทธ์รองที่ 2.6. การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม
กลยุทธ์รองที่ 2.7. พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 2.7. พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา
กลยุทธ์รองที่ 2.8. การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	กลยุทธ์รองที่ 2.8. การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
มาตรการ	**มาตรการ**
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform	**1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform**
- สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม	- สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม
- พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time	- พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time
- จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา	- จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม	**2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม**
- พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม	- พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์	**3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์**
- จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา	- จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา
- สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	- สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	- พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม	**4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม**
- พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ	- พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ
- สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม	- สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม
- จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม	**5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม**
- จัดทำ"Innovation Lab"สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่	- จัดทำ"Innovation Lab"สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่
- สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	- สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
- พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้	- พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
มาตรการ	**มาตรการ**
6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม	**6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม**
- สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม	- สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม
- พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม	- พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	**7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์**
- ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	- ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
- จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี	- จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	**8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม**
- จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	- จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	- สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
- พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง	- พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา	**9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา**
- ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย	- ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย
- สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา	- สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา
- พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team	- พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team
10. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	**10. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์**
- จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย	- จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย
- พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา	- พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา
- สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม	- สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	**11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา**
- จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการศึกษา	- จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการศึกษา
- สร้างระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร	- สร้างระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร
- พัฒนาบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- พัฒนาบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	**12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์**
- พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม	- พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม
- สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ	- สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ
- พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	- พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
มาตรการ	**มาตรการ**
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม - พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ - จัดทำโครงการ "ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา" - สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า **14. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง** - สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา - จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ - พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล **15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม - สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ - พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	**13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม** -พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ -จัดทำโครงการ "ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา" -สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า **14. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง** - สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา - จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ - พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล **15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม - สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ - พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ตัวบ่งชี้	**ตัวบ่งชี้**
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform - การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%) - ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%) - ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง)	**1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform** - การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%) - ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%) - ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง)

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ตัวบ่งชี้	**ตัวบ่งชี้**
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม	**2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม**
- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%)	- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%)
- จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี)	- จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี)
- ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)	- ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์	**3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์**
- จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี)	- จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี)
- ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2)	- ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2)
- ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%)	- ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%)
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม	**4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม**
- ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม	- ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม
- ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)	- ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)
5. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์	**5. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์**
- จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ)	- จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ)
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%)	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%)
- ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8)	- ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8)
6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม	**6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม**
-จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%)	- จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%)
-ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)	- ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	**7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์**
- ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3)	- ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3)
- ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%)	- ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%)

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ตัวบ่งชี้	**ตัวบ่งชี้**
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	**8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม**
- ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%)	- ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%)
- ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)	- ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา	**9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา**
- จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม)	- จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม)
- ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%)	- ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%)
10. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม	**10. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม**
- ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%)	- ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%)
- ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน)	- ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน)
- ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)	- ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	**11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา**
- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%)	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%)
- ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0)	- ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0)
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	**12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์**
- ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%)	- ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%)
- ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)	- ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม	**13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม**
- ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%)	- ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%)
-ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง	- ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง
-ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2)	- ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2)
14.พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง	**14.พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง**
-ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%)	-ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%)
-จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	-จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
-ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)	-ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ตัวบ่งชี้	**ตัวบ่งชี้**
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	**15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม**
- จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี)	- จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี)
- ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%)	- ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%)
- ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0)	- ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0)
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง	**16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง**
- ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%)	- ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%)
- ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน)	- ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน)
- จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)	- จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)
แผนงาน และโครงการ	**แผนงาน และโครงการ**
1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์	**1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์**
- โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	- โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา
- โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management	- โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์	**2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์**
- โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม	- โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม
- โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership	- โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership
3. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา	**3. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา**
- โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม	- โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม
- โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม	- โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม
4. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง	**4. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง**
- โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard	- โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard
- โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy	- โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แผนงาน และโครงการ	**แผนงาน และโครงการ**
5. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร	**5. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร**
- โครงการจัดตั้ง Innovation Learning	- โครงการจัดตั้ง Innovation Learning
- โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management	- โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management
- โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม	- โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม
6. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม	**6. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม**
- โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ	- โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ
- โครงการพัฒนา Innovation Champion Network	- โครงการพัฒนา Innovation Champion Network
- โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม	- โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม
7. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม	**7. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม**
- โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์	- โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์
- โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	- โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
8. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม	**8. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม**
- โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	- โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	- โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
9. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม	**9. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม**
- โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย	- โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย
- โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน	- โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน
10. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง	**10. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง**
- โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง	- โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง
- โครงการพัฒนา Design Thinking Process	- โครงการพัฒนา Design Thinking Process
- โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม	- โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม
11. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	**11. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร**
- โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ	- โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ก่อนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนฯ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แผนงาน และโครงการ	**แผนงาน และโครงการ**
12. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	**12. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์**
- โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม	- โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม
- โครงการศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	- โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม
13. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม	**13. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม**
- โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล	- โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล
- โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา
- โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล	- โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล
14. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	**14. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร**
- โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา	- โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา
- โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย	- โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย
- โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้	- โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้
15. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	**15. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม**
- โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม	- โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม
- โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ	- โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ
- โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	- โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
16. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล	**16. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล**
- โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time	- โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time
- โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา	- โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา

จากตารางที่ 4.71 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมและครอบคลุม ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง จำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน 28 แผนงาน และโครงการจำนวน 82 โครงการ

ขั้นตอนที่ 4.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ดำเนินการจัดประชุมประชาพิจารณ์รูปแบบออนไลน์ เพื่อการประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Unity) โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 50 คน โดยใช้แบบประเมินด้านความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์ และสรุปรายละเอียดกลยุทธ์ฯ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.72-4.78 ดังนี้

ตารางที่ 4.72 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวม

(N=50)

รายการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
1. กลยุทธ์	4.34	0.49	มาก	4.33	0.48	มาก
2. ตัวบ่งชี้	4.36	0.49	มาก	4.38	0.50	มาก
3. มาตรการ	4.31	0.47	มาก	4.35	0.48	มาก
4. แผนงาน	4.32	0.47	มาก	4.32	0.47	มาก
5. โครงการ	4.33	0.47	มาก	4.34	0.47	มาก
โดยรวม	**4.33**	**0.48**	**มาก**	**4.34**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.72 แสดงว่า การประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.33, S.D. = 0.48) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ($\overline{x}$ = 4.36, S.D. = 0.49) กลยุทธ์ ($\overline{x}$ = 4.34, S.D.=0.49) โครงการ ($\overline{x}$ = 4.33, S.D. = 0.47) แผนงาน ($\overline{x}$ = 4.32, S.D. = 0.47) และมาตรการ ($\overline{x}$ = 4.31, S.D.=0.47) ตามลำดับ

สำหรับด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.34, S.D. = 0.48) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ($\overline{x}$ = 4.38, S.D. = 0.50) มาตรการ ($\overline{x}$ = 4.35,

S.D. = 0.48) โครงการ ($\overline{x}$ = 4.34, S.D. = 0.47) กลยุทธ์ ($\overline{x}$ = 4.33, S.D. = 0.48) และแผนงาน ($\overline{x}$ = 4.32, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.73 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านกลยุทธ์

(N=50)

กลยุทธ์	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	4.31	0.50	มาก	4.31	0.49	มาก
กลยุทธ์รองที่ 1.1. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม	4.20	0.45	มาก	4.14	0.40	มาก
กลยุทธ์รองที่ 1.2. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา	4.28	0.45	มาก	4.24	0.43	มาก
กลยุทธ์รองที่ 1.3. การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม	4.58	0.49	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด
กลยุทธ์รองที่ 1.4. การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	4.12	0.52	มาก	4.14	0.49	มาก
กลยุทธ์รองที่ 1.5. การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย	4.34	0.47	มาก	4.32	0.47	มาก
กลยุทธ์รองที่ 1.6. การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร	4.32	0.47	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.36	0.48	มาก	4.35	0.48	มาก
กลยุทธ์รองที่ 2.1. การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	4.54	0.50	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
กลยุทธ์รองที่ 2.2. การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา	4.46	0.50	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
กลยุทธ์รองที่ 2.3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม	4.50	0.50	มากที่สุด	4.48	0.50	มาก

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

กลยุทธ์	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์รองที่ 2.4. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.32	0.47	มาก	4.20	0.40	มาก
กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.30	0.46	มาก	4.32	0.47	มาก
กลยุทธ์รองที่ 2.6. การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม	4.20	0.40	มาก	4.18	0.38	มาก
กลยุทธ์รองที่ 2.7. พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา	4.28	0.45	มาก	4.16	0.37	มาก
กลยุทธ์รองที่ 2.8. การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	4.30	0.46	มาก	4.28	0.45	มาก
โดยรวม	**4.34**	**0.49**	**มาก**	**4.33**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.73 แสดงว่า การประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านกลยุทธ์ ด้านความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.49) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.48) และกลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ($\bar{x}$=4.31 S.D.=0.50) ตามลำดับ

และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.48) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.48) และกลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.74 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านมาตรการ

(N=50)

มาตรการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา						
1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ	4.30	0.46	มาก	4.36	0.48	มาก
- สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม						
- พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา						
- จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์						
2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม	4.46	0.50	มาก	4.44	0.50	มาก
- พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ						
- สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม						
- จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน						
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา	4.30	0.46	มาก	4.34	0.47	มาก
- ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย						
- สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา						
- พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ						
-พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ						
4.พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น	4.44	0.50	มาก	4.42	0.49	มาก
-สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์						
-พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล						
-จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม						
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก	4.30	0.54	มาก	4.50	0.57	มากที่สุด
-พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล						
-สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม						
-จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ						

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

มาตรการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ	4.48	0.54	มาก	4.42	0.64	มาก
- สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา						
- พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ						
- จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร	4.40	0.49	มาก	4.48	0.50	มาก
- พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time						
- สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา						
- จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม	4.48	0.50	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด
- สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน						
- พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์						
- พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม						
- สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน						
- จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit						
9. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ	4.40	0.49	มาก	4.38	0.49	มาก
- จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน						
- พัฒนาระบบการจัดการและการประสานงานดิจิทัล						
- สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน						
- สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ						
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น	4.42	0.49	มาก	4.40	0.49	มาก
- พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร						
- จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์						
- สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม						
- จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์						

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

มาตรการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ - สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ - จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	4.26	0.44	มาก	4.40	0.49	มาก
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง - สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา - สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม - สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที - จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน	4.22	0.41	มาก	4.18	0.38	มาก
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม						
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform - สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม - พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา	4.36	0.48	มาก	4.30	0.46	มาก
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม - พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	4.18	0.43	มาก	4.22	0.46	มาก

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

มาตรการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสยทัศน์	4.50	0.50	มากที่สุด	4.44	0.50	มาก
- จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา						
- สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์						
- พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์						
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม	4.32	0.47	มาก	4.40	0.49	มาก
- พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ						
- สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม						
- จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
5. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม	4.32	0.47	มาก	4.34	0.47	มาก
- จัดทำ"Innovation Lab"สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่						
- สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์						
- พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้						
6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม	4.34	0.47	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด
- สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม						
- พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม						
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	4.50	0.50	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
- ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์						
- จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี						

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

มาตรการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	4.32	0.47	มาก	4.30	0.46	มาก
- จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา						
- สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ						
- พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง						
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา	4.26	0.44	มาก	4.34	0.47	มาก
- ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย						
- สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา						
- พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team						
10. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	4.26	0.44	มาก	4.36	0.48	มาก
- จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย						
- พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา						
- สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม						
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	4.48	0.50	มาก	4.44	0.50	มาก
- จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการศึกษา						
- สร้างระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร						
- พัฒนาบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	4.46	0.50	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด
- พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม						
- สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ						
- พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม						

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

มาตรการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม	4.46	0.50	มาก	4.48	0.50	มาก
- พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ						
- จัดทำโครงการ"ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา"						
- สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า						
14. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง	4.28	0.45	มาก	4.14	0.35	มาก
- สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา						
- จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ						
- พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล						
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	4.42	0.49	มาก	4.34	0.47	มาก
- จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม						
- สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ						
- พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา						
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง	4.20	0.40	มาก	4.34	0.47	มาก
- สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time						
- จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา						
- พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
โดยรวม	**4.36**	**0.49**	**มาก**	**4.38**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.74 แสดงว่า การประเมินด้านมาตรการ ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.36, S.D. = 0.49) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรการพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ($\overline{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) และมาตรการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ($\overline{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.50) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ มาตรการพัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.50) และมาตรการพัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม และมาตรการสร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.75 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านตัวบ่งชี้

(N=50)

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา						
1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ	4.28	0.45	มาก	4.40	0.49	มาก
- ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%)						
- จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี)						
-ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2)						
2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม	4.42	0.49	มาก	4.36	0.48	มาก
- ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%)						
- ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%)						
-จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)						
3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา	4.22	0.50	มาก	4.30	0.46	มาก
- จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม)						
- ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%)						
- ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%)						
- ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ (≥4.1)						

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น	4.22	0.41	มาก	4.28	0.45	มาก
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร (≥4.0)						
- ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%)						
- จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (≥5 ช่องทาง)						
5. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก	4.48	0.50	มาก	4.38	0.49	มาก
- ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%)						
- ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ (≤48 ชั่วโมง)						
- ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ (≥4.1)						
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ	4.24	0.47	มาก	4.30	0.46	มาก
- จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน (≥20 ความคิด/ปี)						
- ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน (≥90%)						
- ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร (≥4.0)						
7. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร	4.48	0.50	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
- ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ (≥92%)						
- ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน (≤1 วัน)						
- ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม (≥95%)						
8. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม	4.34	0.47	มาก	4.36	0.48	มาก
- จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม (≥150 คน)						
- ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง (≥75%)						
- ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม (≥4.0)						
- จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ (≥5 ชิ้น/ปี)						
- ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ (≥4.0)						
- จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ(≥5 ชิ้น/ปี)						

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

ตังบ่งชี้	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
9. จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา	4.28	0.45	มาก	4.32	0.47	มาก
- จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย (≥20 องค์กร)						
- จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี (≥15 ครั้ง)						
- ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย (≥4.0)						
- จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ (≥3 สถาบัน)						
- จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี (≥10 คน)						
10. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น	4.30	0.46	มาก	4.32	0.47	มาก
- ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ (≥92%)						
- ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.0)						
- ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ (≥90%)						
- ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน (≥4.1)						
11. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ	4.24	0.43	มาก	4.24	0.43	มาก
- จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม (≥10 มิติ)						
- ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน (≥90%)						
- ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%)						
12. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง	4.24	0.43	มาก	4.36	0.48	มาก
- จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน (≥20 ชิ้น/ปี)						
- จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง (≥10 คน)						
- ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน)						
- ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (≤7 วัน)						
- ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ (≥80%)						

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม						
1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform	4.18	0.38	มาก	4.22	0.41	มาก
- การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%)						
- ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%)						
- ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง)						
2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม	4.34	0.47	มาก	4.36	0.48	มาก
- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%)						
- จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี)						
- ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)						
3. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์	4.28	0.45	มาก	4.38	0.49	มาก
- จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี)						
- ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2)						
- ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%)						
4. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม	4.34	0.47	มาก	4.34	0.47	มาก
- ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม						
- ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)						
5. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์	4.34	0.47	มาก	4.46	0.50	มาก
- จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ)						
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%)						
- ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8)						

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม	4.24	0.43	มาก	4.32	0.47	มาก
- จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%)						
- ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)						
7. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์						
- ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3)						
- ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%)						
8. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	4.28	0.45	มาก	4.36	0.48	มาก
- ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%)						
- ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)						
9. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา	4.36	0.48	มาก	4.30	0.46	มาก
- จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม)						
- ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%)						
10. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม	4.34	0.47	มาก	4.34	0.47	มาก
- ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%)						
- ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน)						
- ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)						
11. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	4.26	0.44	มาก	4.44	0.50	มาก
- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%)						
- ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0)						
12. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	4.46	0.50	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
- ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%)						
- ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)						

ตารางที่ 4.75 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
13. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม	4.48	0.50	มาก	4.48	0.50	มาก
- ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%)						
- ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง						
- ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2)						
14. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง	4.22	0.41	มาก	4.22	0.41	มาก
- ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%)						
- จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ						
- ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)						
15. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	4.40	0.49	มาก	4.28	0.45	มาก
- จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี)						
- ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%)						
- ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0)						
16. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง	4.20	0.40	มาก	4.20	0.40	มาก
- ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%)						
- ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน)						
- จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)						
โดยรวม	**4.31**	**0.47**	**มาก**	**4.35**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.75 แสดงว่า การประเมินด้านตัวบ่งชี้ ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.47) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวบ่งชี้สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร และสร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.48, S.D.=0.50)

และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.48) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร ($\bar{x}$ = 4.56, S.D.=0.50) และตัวบ่งชี้สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.76 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านแผนงาน

(N=50)

แผนงาน	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา						
1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.36	0.48	มาก	4.32	0.47	มาก
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน	4.24	0.43	มาก	4.22	0.41	มาก
3. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม	4.30	0.50	มาก	4.24	0.47	มาก
4. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร	4.22	0.50	มาก	4.24	0.47	มาก
5. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก	4.24	0.43	มาก	4.28	0.45	มาก
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ	4.54	0.50	มากที่สุด	4.44	0.50	มาก
7. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ	4.34	0.47	มาก	4.30	0.46	มาก
8. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม	4.26	0.44	มาก	4.30	0.46	มาก
9. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.20	0.40	มาก	4.22	0.41	มาก
10. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน	4.24	0.43	มาก	4.40	0.49	มาก
11. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน	4.42	0.49	มาก	4.46	0.50	มาก
12. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน	4.34	0.47	มาก	4.38	0.49	มาก
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม						
1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์	4.32	0.47	มาก	4.38	0.49	มาก
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์	4.38	0.49	มาก	4.42	0.49	มาก
3. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา	4.24	0.47	มาก	4.24	0.47	มาก
4. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง	4.34	0.47	มาก	4.36	0.48	มาก

ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

แผนงาน	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล	$\overline{x}$	S.D.	แปลผล
5. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร	4.40	0.49	มาก	4.36	0.48	มาก
6. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม	4.32	0.47	มาก	4.26	0.44	มาก
7. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม	4.26	0.44	มาก	4.28	0.45	มาก
8. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม	4.30	0.46	มาก	4.36	0.48	มาก
9. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม	4.28	0.45	มาก	4.38	0.49	มาก
10. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.44	มาก	4.28	0.45	มาก
11. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	4.44	0.50	มาก	4.32	0.47	มาก
12. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์	4.30	0.46	มาก	4.20	0.40	มาก
13. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม	4.36	0.48	มาก	4.42	0.49	มาก
14. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร	4.36	0.48	มาก	4.28	0.45	มาก
15. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม	4.34	0.47	มาก	4.38	0.49	มาก
16. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล	4.26	0.44	มาก	4.30	0.46	มาก
โดยรวม	**4.32**	**0.47**	**มาก**	**4.32**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.76 แสดงว่า การประเมินด้านแผนงานของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32, S.D. = 0.47) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) และแผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($\overline{x}$ = 4.44, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32, S.D. = 0.47) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ได้แก่ แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน ($\overline{x}$ = 4.46, S.D. = 0.50) และแผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ ($\overline{x}$ = 4.44, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.77 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านโครงการ

(N=50)

โครงการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา						
1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์						
- โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม	4.16	0.42	มาก	4.14	0.40	มาก
- โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา	4.32	0.47	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
- โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์	4.22	0.41	มาก	4.28	0.45	มาก
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน						
- โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.38	0.49	มาก	4.40	0.49	มาก
- โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม	4.32	0.47	มาก	4.22	0.41	มาก
- โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	4.28	0.45	มาก	4.22	0.41	มาก
3. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม						
- โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.38	0.49	มาก	4.48	0.50	มาก
- โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา	4.34	0.47	มาก	4.36	0.48	มาก
- โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ	4.20	0.40	มาก	4.34	0.47	มาก
4. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร						
- โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	4.32	0.47	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล	4.26	0.44	มาก	4.30	0.46	มาก
- โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	4.30	0.46	มาก	4.34	0.47	มาก

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

โครงการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก						
- โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล	4.36	0.52	มาก	4.38	0.49	มาก
- โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม	4.18	0.38	มาก	4.36	0.48	มาก
- โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ	4.42	0.49	มาก	4.34	0.47	มาก
6. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ						
- โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา	4.48	0.50	มาก	4.34	0.47	มาก
- โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ	4.40	0.49	มาก	4.46	0.50	มาก
- โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.46	0.50	มาก	4.42	0.49	มาก
7. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ						
- โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time	4.36	0.48	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	4.46	0.50	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.43	มาก	4.32	0.47	มาก
8. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม						
- โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม	4.32	0.47	มาก	4.42	0.49	มาก
- โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์	4.34	0.47	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด
- โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม	4.28	0.45	มาก	4.28	0.45	มาก
- โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	4.36	0.48	มาก	4.28	0.45	มาก
- โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์	4.28	0.45	มาก	4.26	0.44	มาก
- โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ	4.36	0.48	มาก	4.40	0.49	มาก
- โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ	4.40	0.49	มาก	4.32	0.47	มาก
9. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ						
- โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา	4.22	0.41	มาก	4.36	0.48	มาก
- โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน	4.32	0.51	มาก	4.18	0.43	มาก
- โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ	4.30	0.46	มาก	4.22	0.41	มาก
- โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม	4.36	0.52	มาก	4.24	0.47	มาก

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

โครงการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
10. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน						
- โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร	4.48	0.50	มาก	4.40	0.49	มาก
- โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน	4.20	0.40	มาก	4.28	0.45	มาก
- โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	4.32	0.47	มาก	4.38	0.49	มาก
11. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน						
- โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ	4.24	0.43	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered	4.34	0.47	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
- โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ	4.26	0.44	มาก	4.24	0.43	มาก
12. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน						
- โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring	4.38	0.49	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา	4.54	0.50	มากที่สุด	4.36	0.48	มาก
- โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.44	0.50	มาก
- โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.42	0.49	มาก
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม						
1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์						
- โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	4.30	0.46	มาก	4.26	0.44	มาก
- โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management	4.24	0.43	มาก	4.38	0.49	มาก

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

โครงการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์						
- โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม	4.24	0.43	มาก	4.26	0.44	มาก
- โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership	4.34	0.47	มาก	4.44	0.50	มาก
3. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา						
- โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา	4.26	0.44	มาก	4.20	0.40	มาก
- โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม	4.26	0.44	มาก	4.38	0.49	มาก
- โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม	4.42	0.49	มาก	4.42	0.49	มาก
4. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง						
- โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard	4.32	0.47	มาก	4.34	0.47	มาก
- โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy	4.30	0.46	มาก	4.36	0.48	มาก
5. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร						
- โครงการจัดตั้ง Innovation Learning	4.32	0.47	มาก	4.40	0.49	มาก
- โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management	4.12	0.38	มาก	4.20	0.45	มาก
- โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม	4.30	0.46	มาก	4.34	0.47	มาก
6. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม						
- โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ	4.34	0.47	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการพัฒนา Innovation Champion Network	4.28	0.45	มาก	4.30	0.46	มาก
- โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม	4.38	0.49	มาก	4.38	0.49	มาก
7. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม						
- โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์	4.32	0.47	มาก	4.34	0.47	มาก
- โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.46	0.50	มาก	4.46	0.50	มาก
8. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม						
- โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	4.28	0.45	มาก	4.24	0.43	มาก
- โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ	4.36	0.48	มาก	4.26	0.44	มาก

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

โครงการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
9. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม						
- โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย	4.38	0.49	มาก	4.36	0.48	มาก
- โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา	4.42	0.49	มาก	4.34	0.47	มาก
- โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน	4.46	0.50	มาก	4.46	0.50	มาก
10. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง						
- โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง	4.30	0.46	มาก	4.24	0.43	มาก
- โครงการพัฒนา Design Thinking Process	4.48	0.50	มาก	4.50	0.50	มากที่สุด
- โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม	4.36	0.48	มาก	4.40	0.49	มาก
11. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
- โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา	4.30	0.46	มาก	4.34	0.47	มาก
- โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ	4.38	0.49	มาก	4.44	0.50	มาก
12. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์						
- โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม	4.30	0.46	มาก	4.24	0.43	มาก
- โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.30	0.46	มาก
13. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม						
- โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล	4.26	0.44	มาก	4.32	0.47	มาก
- โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา	4.34	0.47	มาก	4.28	0.45	มาก
- โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล	4.38	0.49	มาก	4.28	0.45	มาก
14. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร						
- โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา	4.28	0.45	มาก	4.42	0.49	มาก
- โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย	4.28	0.45	มาก	4.36	0.48	มาก
- โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้	4.28	0.45	มาก	4.22	0.41	มาก
15. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม						
- โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.38	0.49	มาก
- โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ	4.22	0.41	มาก	4.38	0.49	มาก
- โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	4.18	0.38	มาก	4.12	0.32	มาก

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

โครงการ	ผลการประเมิน					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
16. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล						
- โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time	4.30	0.46	มาก	4.28	0.49	มาก
- โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา	4.38	0.49	มาก	4.22	0.41	มาก
โดยรวม	**4.33**	**0.47**	**มาก**	**4.34**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.77 แสดงว่า การประเมินด้านโครงการของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ ด้านความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.47) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.50) และโครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรและโครงการพัฒนา Design Thinking Process ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.48) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ได้แก่ โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา และโครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ =4.52, S.D. = 0.50) และโครงการพัฒนา Design Thinking Process ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.78 สรุปรายละเอียดของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม หลังการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์หลักที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา			
กลยุทธ์รองที่ 1.1. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงนวัตกรรม	**1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ** - สร้างระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม - พัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา - จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ **2.สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม** - พัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ - สร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม - จัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน	**1. พัฒนาระบบการวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ** - ร้อยละของแผนงานที่บรรลุเป้าหมาย (≥85%) - จำนวนนวัตกรรมการศึกษาที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ (≥15 นวัตกรรม/ปี) - ระดับความพึงพอใจต่อการวางแผนของบุคลากร (≥4.2) **2. สร้างระบบการวิเคราะห์และวางแผนเชิงนวัตกรรม** - ความแม่นยำของการวิเคราะห์และพยากรณ์ (≥80%) - ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเป้าหมาย (≥90%) - จำนวนฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนที่สร้างขึ้น (≥5 ฐานข้อมูล)	**1. แผนงานพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์** - โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงนวัตกรรม - โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวด้านนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ **2. แผนงานพัฒนาศักยภาพการวางแผน** - โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ - โครงการสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรม - โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อการวางแผน

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.2. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรรองรับนวัตกรรมการศึกษา	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา** - ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย - สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ **2. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น** - สร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ - พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล - จัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม ($\geq$1 ทีม) - ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+35%) - ระยะเวลาการตัดสินใจเฉลี่ย (ลดลง 40%) - ระดับความพึงพอใจต่อโครงสร้างใหม่ ($\geq$4.1) **2. พัฒนาระบบการจัดองค์กรแบบยืดหยุ่น** - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร ($\geq$4.0) - ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรองค์กร (+30%) - จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\geq$5 ช่องทาง)	**1. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม** - โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม - โครงการพัฒนาทีมงานนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนากระบวนการตัดสินใจ - โครงการพัฒนาระบบการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ **2. แผนงานพัฒนาระบบการจัดการองค์กร** - โครงการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ - โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล - โครงการจัดทำระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อนวัตกรรม

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.3. การสร้างระบบการอำนวยการเชิงรุกสำหรับนวัตกรรม	**1. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก** - พัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล - สร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม - จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ **2. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ** - สร้างฝ่ายงานอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ - จัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	**1. สร้างระบบการอำนวยการแบบเชิงรุก** - ประสิทธิภาพการสั่งการและมอบหมายงาน (+40%) - ระยะเวลาการตอบสนองต่อความต้องการ ($\geq$48 ชั่วโมง) - ระดับความพึงพอใจต่อการอำนวยการ ($\geq$4.1) **2. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ** - จำนวนความคิดริเริ่มที่ได้รับการสนับสนุน ($\geq$20 ความคิด/ปี) - ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอำนวยการครบถ้วน ($\geq$90%) - ระดับความเข้มแข็งของระบบการสื่อสาร ($\geq$4.0)	**1. แผนงานพัฒนาระบบการอำนวยการเชิงรุก** - โครงการพัฒนาระบบการสั่งการและมอบหมายงานแบบดิจิทัล - โครงการสร้างระบบการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม - โครงการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการอำนวยการ **2. พัฒนาระบบการอำนวยการแบบบูรณาการ** - โครงการจัดตั้งศูนย์การอำนวยการนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ - โครงการจัดทำระบบการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.4. การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา	**1. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร** - พัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time - สร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา - จัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง **2. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม** - สร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ - จัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม - พัฒนาเครื่องมือการประเมินนวัตกรรมการศึกษาที่ครอบคลุม - สร้างระบบการรับรองคุณภาพนวัตกรรมภายใน - จัดทำกระบวนการ Peer Review และ External Audit	**1. สร้างระบบการควบคุมคุณภาพแบบครบวงจร** - ร้อยละของกิจกรรมที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ ($\geq$92%) - ระยะเวลาในการตรวจสอบและรายงาน ($\leq$1 วัน) -ระดับความแม่นยำของระบบควบคุม ($\geq$95%) **2. พัฒนาระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม** - จำนวนผู้มีส่วนร่วมในระบบควบคุม ($\geq$150 คน) - ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปปรับปรุง ($\geq$75%) - ระดับความพึงพอใจต่อระบบควบคุม ($\geq$4.0) - จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ($\geq$5 ชิ้น/ปี) - ระดับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพ ($\geq$4.0) - จำนวนนวัตกรรมที่ได้นำเสนอทางวิชาการ ($\geq$5 ชิ้น/ปี)	**1. แผนงานพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพ** - โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามแบบ Real-time - โครงการสร้างมาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา - โครงการจัดทำระบบการรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง **2. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุม** - โครงการสร้างระบบการควบคุมแบบมีส่วนร่วม - โครงการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ - โครงการจัดทำระบบการพัฒนาจากผลการควบคุม - โครงการพัฒนามาตรฐานคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างระบบการประเมินคุณภาพแบบออนไลน์ - โครงการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพมืออาชีพ - โครงการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพ

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.5. การพัฒนาระบบการประสานงานแบบเครือข่าย	**1. สร้างระบบการประสานงานแบบหลายมิติ** - สร้างศูนย์กลางการประสานงานที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน - จัดตั้งคณะกรรมการประสานงาน - พัฒนาระบบการจัดการโครงการและการประสานงานดิจิทัล - สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลการประสานงาน - สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน - จัดโครงการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือ **2. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น** - พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร - จัดทำระบบการประชุมและการสื่อสารออนไลน์ - สร้างระบบการจัดการเอกสารและความรู้ร่วม - จัดทำระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	**1. จัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่าย ($\geq$20 องค์กร) - จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือต่อปี ($\geq$15 ครั้ง) - ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย ($\geq$4.0) - จำนวนสถาบัน/องค์กรที่ร่วมมือ ($\geq$3 สถาบัน) - จำนวนผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนต่อปี ($\geq$10 คน) **2. พัฒนาระบบการประสานงานแบบยืดหยุ่น** - ร้อยละของความขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ ($\geq$92%) - ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข ($\geq$4.0) - ประสิทธิภาพการประสานงานออนไลน์ ($\geq$90%) - ระดับความพึงพอใจต่อการประสานงาน ($\geq$4.1)	**1. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ** - โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการประสานงาน - โครงการพัฒนาผู้ประสานงานมืออาชีพ - โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม **2. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประสานงาน** - โครงการพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร - โครงการสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการประสานงาน - โครงการพัฒนาความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 1.6. การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบครบวงจร	**1. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ** - สร้างเครื่องมือการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แบบอัตโนมัติ - จัดทำระบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก **2. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างฝ่ายงานประเมินนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาฐานข้อมูลการประเมินนวัตกรรมการศึกษา - สร้างเครือข่ายผู้ประเมินนวัตกรรม - สร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - พัฒนาระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบทันท่วงที - จัดทำระบบการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการประเมิน	**1. สร้างระบบการประเมินผลแบบบูรณาการ** - จำนวนมิติการประเมินที่ครอบคลุม ($\geq$10 มิติ) - ความแม่นยำของเครื่องมือประเมิน ($\geq$90%) - ประสิทธิภาพระบบการรายงานผล (+50%) **2. พัฒนาระบบการประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - จำนวนนวัตกรรมที่เข้าสู่ระบบประเมิน ($\geq$20 ชิ้น/ปี) - จำนวนเครือข่ายผู้ประเมินที่ได้รับการรับรอง ($\geq$10 คน) - ความถี่ในการประเมินและติดตาม (รายเดือน) - ระยะเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\leq$7 วัน) - ร้อยละของข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ ($\geq$80%)	**1. แผนงานพัฒนาระบบและเครื่องมือการประเมิน** - โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบหลายมิติ - โครงการสร้างระบบประเมินออนไลน์แบบ AI-powered - โครงการจัดทำระบบการวิเคราะห์และรายงานผลอัตโนมัติ **2. แผนงานสร้างองค์กรและเครือข่ายการประเมิน** - โครงการสร้างระบบการประเมินแบบ Real-time Monitoring - โครงการจัดตั้งศูนย์ประเมินนวัตกรรมการศึกษา - โครงการเครือข่ายการประเมินนวัตกรรม - โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์นวัตกรรม

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม			
กลยุทธ์รองที่ 2.1. การสร้างระบบการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา	**1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform** - สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการกลยุทธ์นวัตกรรม - พัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มนวัตกรรมการศึกษา **2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม** - พัฒนาระบบการวิเคราะห์สมรรถนะและศักยภาพด้านนวัตกรรม - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา	**1. พัฒนาระบบ Strategic Innovation Management Platform** - การใช้งานแพลตฟอร์มของบุคลากร (≥85%) - ความแม่นยำของการพยากรณ์ (≥80%) - ระยะเวลาในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (≤24 ชั่วโมง) **2. สร้างระบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม** - ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (≥90%) - จำนวนโครงการนวัตกรรมที่สร้างขึ้น (≥20 นวัตกรรม/ปี) - ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (≥4.0)	**1. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเชิงกลยุทธ์** - โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลยุทธ์นวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบ AI-powered Strategy Management **2. แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะนักกลยุทธ์นวัตกรรม - โครงการพัฒนาหลักสูตร Strategic Innovation Leadership

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.2. การสร้างภาวะผู้นำนวัตกรรมยุคดิจิทัลเพื่อการศึกษา	**1. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์** - จัดทำโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา - สร้างระบบการพี่เลี้ยงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ **2. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม** - พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรแบบ - สร้างกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนวัตกรรม - จัดทำระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	**1. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์** - จำนวนผู้นำที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร (≥20 คน/ปี) - ระดับความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม (≥4.2) - ร้อยละของโครงการนวัตกรรมที่บรรลุเป้าหมาย (≥75%) **2. สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงนวัตกรรม** - ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อนวัตกรรม - ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (≥4.1)	**1. แผนงานพัฒนาผู้นำนวัตกรรมการศึกษา** - โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้นำนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างเครือข่ายผู้นำนวัตกรรม - โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำนวัตกรรม **2. แผนงานสร้างระบบการจัดการความเปลี่ยนแปลง** - โครงการพัฒนาระบบ Change Management Dashboard - โครงการสร้าง Innovation Leadership Academy
กลยุทธ์รองที่ 2.3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม	**1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองเชิงนวัตกรรม** - จัดทำ "Innovation Lab" สำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ - สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ - พัฒนาระบบการยอมรับความล้มเหลวเป็นการเรียนรู้ **2. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม** - สร้างระบบรางวัลและการยกย่องด้านนวัตกรรม - พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานนวัตกรรม	**1. พัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมเชิงวิสัยทัศน์** - จำนวนนวัตกรรมต่อปี (≥20 โครงการ) - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥80%) - ระดับพึงพอใจต่อความเสี่ยงเชิงสร้างสรรค์ (≥3.8) **2. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม** - จำนวนนวัตกรรมของบุคลากรต่อปี (+5%) - ระดับแรงจูงใจของบุคลากรด้านนวัตกรรม (≥4.1)	**1. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร** - โครงการจัดตั้ง Innovation Learning - โครงการพัฒนาระบบ Knowledge Management - โครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม **2. แผนงานสร้างแรงจูงใจเชิงนวัตกรรม** - โครงการสร้างระบบรางวัลและการยอมรับ - โครงการพัฒนา Innovation Champion Network - โครงการสร้างระบบการประเมินผลงานนวัตกรรม

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.4. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	**1. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์** - ออกแบบพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ - จัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี **2. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จัดทำโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา - สร้างระบบสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ - พัฒนาระบบการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึง	**1. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงสร้างสรรค์** - ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน (≥4.3) - ร้อยละการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (≥90%) **2. สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - ร้อยละของนักเรียนที่เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม (≥95%) - ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองทุกกลุ่ม (≥4.0)	**1. แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม** - โครงการออกแบบพื้นที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์ - โครงการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ **2. แผนงานสร้างการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม** - โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา - โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
กลยุทธ์รองที่ 2.5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา** - ออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย - สร้างฝ่ายงานด้านนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการทำงานแบบ Cross-functional Team **2. สร้างระบบการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์** - จัดตั้งฝ่ายงานการจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย - พัฒนากระบวนการ Design Thinking สำหรับแก้ปัญหา - สร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งเพื่อสร้างนวัตกรรม	**1. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับนวัตกรรมการศึกษา** - จำนวนทีมงานข้ามสายงานที่ทำงานด้านนวัตกรรม (≥1 ทีม) - ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (+40%) **2. พัฒนาระบบแรงจูงใจและการยอมรับนวัตกรรม** - ร้อยละของความขัดแย้งที่กลายเป็นโอกาสสร้างนวัตกรรม (≥40%) - ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขความขัดแย้ง (≤20 วัน) - ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไข (≥4.2)	**1. แผนงานปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อนวัตกรรม** - โครงการออกแบบโครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย - โครงการจัดตั้งหน่วยงานนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงาน **2. แผนงานสร้างระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง** - โครงการสร้างศูนย์การจัดการความขัดแย้ง - โครงการพัฒนา Design Thinking Process - โครงการสร้างระบบการเรียนรู้จากความขัดแย้งสู่งานนวัตกรรม

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.6. การพัฒนาบุคลากรนวัตกรรมการศึกษาแบบองค์รวม	**1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา** - จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมการศึกษา - สร้างระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร - พัฒนาบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **2. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - พัฒนาระบบการวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม - สร้างระบบการจัดวางและหมุนเวียนงานตามศักยภาพ - พัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม	**1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนวัตกรรมการศึกษา** - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ (≥85%) - ระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมของบุคลากรเฉลี่ย (≥4.0) **2. สร้างระบบการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - ประสิทธิภาพการจัดวางบุคลากรตามศักยภาพ (≥90%) - ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (≥4.1)	**1. แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร** - โครงการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะนวัตกรรมการศึกษา - โครงการสร้างระบบการประเมินสมรรถนะ **2. แผนงานการจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์** - โครงการพัฒนาระบบวางแผนอัตรากำลังเชิงนวัตกรรม - โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้นำนวัตกรรม
กลยุทธ์รองที่ 2.7. พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษา	**1. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม** - พัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัลแบบโต้ตอบ - จัดทำโครงการ “ผู้ปกครองพันธมิตรนวัตกรรมการศึกษา” - สร้างระบบการรายงานผลและการติดตามความก้าวหน้า **2. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง** - สร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา - จัดทำช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ - พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล	**1. สร้างระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม** - ร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรม (≥75%) - ความถี่การสื่อสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง - ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสื่อสาร (≥4.2) **2. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบหลายช่องทาง** - ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร (+50%) - จำนวนช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - ระดับความเข้าใจในข้อมูลที่สื่อสาร (≥90%)	**1. แผนงานสร้างการมีส่วนร่วม** - โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารดิจิทัล - โครงการสร้างความร่วมมือนวัตกรรมการศึกษา - โครงการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผล **2. แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร** - โครงการสร้างระบบการสื่อสารแบบ 360 องศา - โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลาย - โครงการสร้างระบบการจัดการความรู้

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวบ่งชี้	แผนงาน และโครงการ
กลยุทธ์รองที่ 2.8. การพัฒนาระบบการสนับสนุนแบบยืดหยุ่นเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	**1. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม - สร้างระบบการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ - พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **2. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - สร้างระบบการติดตามผลการดำเนินงานแบบ Real-time - จัดทำระบบการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา - พัฒนาระบบการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	**1. สร้างโครงการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนพิเศษ (≥100 คน/ปี) - ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (≥80%) -ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการสนับสนุน (≥4.0) **2. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลแบบต่อเนื่อง** - ความแม่นยำของระบบติดตาม (≥95%) - ระยะเวลาในการรายงานผล (≤7 วัน) - จำนวนการปรับปรุงที่เกิดจากการประเมิน (≥12 ครั้ง/ปี)	**1. แผนงานสร้างการสนับสนุนการเรียนรู้แบบเท่าเทียม** - โครงการทุนการศึกษาเพื่อนวัตกรรม - โครงการสนับสนุนนักเรียนที่มีศักยภาพพิเศษ - โครงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **2. แผนงานพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล** - โครงการสร้างระบบติดตามผลแบบ Real-time - โครงการประเมินผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษา

จากตารางที่ 4.78 แสดงว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง จำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน 28 แผนงาน และโครงการจำนวน 82 โครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 4) ตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการวิจัย 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม และระยะที่ 4 ตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น สำหรับเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรอง ตามผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ 3) การจัดแผนงานโครงการ องค์ประกอบที่ 2 การจัดองค์การ มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การกำหนดโครงสร้างองค์กร 2) การวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ และ 3) การจัดสรรทรัพยากร องค์ประกอบที่ 3 การอำนวยการ มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การออกคำสั่งมอบหมายงาน และ 3) การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ องค์ประกอบที่ 4 การประสานงาน มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน 2) การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน องค์ประกอบที่ 5 การควบคุม มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การจัดระบบ และกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน 2) การกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการทำงาน และ 3) การสรุป และรายงานผล การกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน และองค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล มี 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ 1) การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล 2) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ตามผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5 โครงสร้างองค์กร 6) บุคลากร 7) การสื่อสาร และ 8) การสนับสนุน

1.3 ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

จากการดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการสังเคราะห์การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัด โดยใช้แบบตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนนำร่อง จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง พบว่า

องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสรุปเป็นองค์ประกอบ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน (Planning) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย 3) การจัดแผนงานโครงการ องค์ประกอบที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การกำหนดโครงสร้างองค์กร 2) การวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ 3) การจัดสรรทรัพยากร องค์ประกอบที่ 3 การอำนวยการ (Directing) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) การออกคำสั่งมอบหมายงาน 3) การกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ องค์ประกอบที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน 2) การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน องค์ประกอบที่ 5 การควบคุม (Controlling) มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตาม ตรวจสอบ 2) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง 3) สรุปและรายงานผล องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล (Evaluating) มีแนวทางการดำเนินการดังนี้ 1) การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล 2) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

และองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้โรงเรียนเกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องนำองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้เป็นกรอบร่วมในการดำเนินการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร จนส่งผลให้กระบวนการบริหารโรงเรียนเกิดคุณภาพ จึงสรุปองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมโรงเรียนโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างองค์กร องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบที่ 6 บุคลากรองค์ประกอบที่ 7 การสื่อสาร และองค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุน

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จากการใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สรุปผล ดังนี้

ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ต้องการให้ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการสนับสนุน ด้านการสื่อสาร ด้านบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

และผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็น ในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.175 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านบุคลากร ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สรุปผล ดังนี้

2.2.1 ด้านกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่เน้นนวัตกรรมการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้วย SWOT และ SOAR ตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะกลางด้านนวัตกรรม จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม จัดโครงสร้างองค์กรและจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ และมีระบบการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

2.2.2 ด้านภาวะผู้นำ จัดทำแผนงานโครงการใหม่ด้วยแนวคิดและวิธีการที่ส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา จัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มอบหมายงานที่ท้าทาย กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม วิเคราะห์และตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน สร้างแรงจูงใจและให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรม และมีระบบการติดตาม ประเมินผลและนำผลไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร จัดทำแผนงานโครงการที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา จัดโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมการส่งเสริมการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเป้าหมาย และการบริหารความขัดแย้ง และติดตามตรวจสอบวัฒนธรรมการทำงานและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศที่กระตุ้น จูงใจในการสร้างนวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสื่อสาร ความร่วมมือ และลดความขัดแย้ง และประเมินและปรับปรุงบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 ด้านโครงสร้างองค์กร วางแผนและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม จัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ จัดโครงสร้างที่สะดวกต่อการสื่อสาร สร้างความร่วมมือ และลดความขัดแย้ง และมีการประเมินและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 ด้านบุคลากรจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนนวัตกรรม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการบริหารความขัดแย้งและประเมินและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2.7 ด้านการสื่อสารกำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนพัฒนาด้านการสื่อสารที่ชัดเจน จัดระบบโครงสร้างการสื่อสารที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ใช้การสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจช่วยในการตัดสินใจ และมอบหมายงาน จัดระบบการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้งสื่อสารเป้าหมายและส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน และประเมินและพัฒนาการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

2.2.8 ด้านการสนับสนุน กำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนงานโครงการด้านการสนับสนุนที่ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้ขวัญกำลังใจ สนับสนุนความร่วมมือและการลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งเสริมการสื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนนวัตกรรม และประเมินและปรับปรุงการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

โดยด้านต่าง ๆ มีองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ครอบคลุมกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน และการประเมินผล ซึ่งทั้งหมดนี้มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลการพัฒนากลยุทธ์พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้ร่วมกันพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รองจำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน 28 แผนงาน และโครงการจำนวน 82 โครงการ

4. การตรวจสอบ และประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

4.1 ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พิจารณาตรวจสอบด้านความถูกต้อง (Accuracy) และด้านความเหมาะสม (Propriety) ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม

4.2 ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings) พิจารณาประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาพรวมทุกรายการมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียน พบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบรอง ตามผลการสังเคราะห์ และตรวจสอบ ยืนยัน ดังนี้ องค์ประกอบหลักประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุม และการประเมินผล สำหรับองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมพบว่ามี 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย กลยุทธ์ ภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 3 บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างองค์กร องค์ประกอบที่ 5 วัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบที่ 6 บุคลากรองค์ประกอบที่ 7 การสื่อสาร และองค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุน

ทั้งนี้ทำให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ต้องนำองค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนที่เป็นระบบ มาดำเนินการบริหารร่วมกับปัจจัยที่เหมาะสมกับบริบทความต้องการ ความพร้อมของโรงเรียน และผู้เรียน การผสมผสานแนวคิดการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีการบริหารเข้ากับบริบทเฉพาะของการศึกษาในการบริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

จึงเป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์ประกอบการบริหารทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน

องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนี้สะท้อนถึงกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเริ่มต้นจากการวางแผน ที่ดี การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การอำนวยการที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานที่ราบรื่น การควบคุมที่มีมาตรฐาน และการประเมินผลที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จตุรงค์ ศรีเมืองมา (2568) ที่พบว่า องค์ประกอบที่เอื้อต่อการบริหาร

โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน และการประเมินผล นอกจากนี้บผลงานวิจัยของ Hallinger and Huber (2020) ที่พบว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการบริหารที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการประเมินผล ต้องมีการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

เหตุผลดังกล่าวข้างต้นเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินการบริหารประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ต้องการให้ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการสนับสนุน ด้านการสื่อสาร ด้านบุคลากร และด้านโครงสร้างองค์กร และความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.175 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านบุคลากร

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานในการบริหารจัดการงานภายในโรงเรียนให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่จะทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังผลการวิจัยของ ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2564) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัย

ที่มีความจำเป็นสูงในการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ด้านภาวะผู้นำเป็นความต้องการจำเป็นอันดับสอง

สำหรับความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175 โดยด้านกลยุทธ์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด เป็นไปตามหลักการที่ว่า กลยุทธ์ เป็นสิ่งที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความต้องการจำเป็นในด้านกลยุทธ์มีความสำคัญ เนื่องจากการขับเคลื่อนโรงเรียนนวัตกรรมต้องอาศัยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำพาการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Riveras-León & Tomàs-Folch, 2020; กชกร เกษมสุวรรณ, ทัศตริน วรรณเกตุศิริ และ อรอุษา ปุณยบุรณะ, 2568) และการมีแผนกลยุทธ์ที่ตอบโจทย์และภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล (รุ่งทิวา วิริยะ, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษกนก ดวงชาทม, 2568)

3. ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง จำนวน 14 กลยุทธ์ มาตรการจำนวน 28 มาตรการ ตัวบ่งชี้จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ แผนงานจำนวน28 แผนงาน และโครงการจำนวน 82 โครงการ ซึ่งกลยุทธ์การศึกษาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาในระดับสากล โดยให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปใช้ขึ้นอยู่กับการบูรณาการกลยุทธ์เหล่านี้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และดำเนินการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบกลยุทธ์ที่พบในผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและครบกระบวนการ โดยเริ่มจากการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาโรงเรียน ไปจนถึงการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ แผนงาน โครงการ) และการติดตามประเมินผล (ตัวบ่งชี้) ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพตามหลักวิชาการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2561) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมีทิศทางและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (Sinek, 2019)

ความสำเร็จของการร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์ประกอบเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความเชื่อมโยงและความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังผลการวิจัยของ Darling-Hammond et al. (2019) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา และผลการวิจัยของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2566) ยังพบว่าการเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ มาตรการ ตัวบ่งชี้ แผนงานและโครงการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิจัย พบว่า ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านความถูกต้อง (Accuracy) และด้านความเหมาะสม (Propriety) ภาพรวมทุกรายการมีความถูกต้อง และเหมาะสม และผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ภาพรวมทุกรายการมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในการนำกลยุทธ์ไปใช้จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละโรงเรียน และอาจต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากผลการตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม ตามองค์ประกอบ และมีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ เมื่อนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นกรอบการบริหารงานอย่างเป็นระบบให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเป้าหมายที่วางแผนพัฒนาไว้ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ดังผลการวิจัยของ สมยศ วิจารณ์ (2559) ที่พบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากกลยุทธ์ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งทำให้กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการที่แท้จริง นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Al-Mahdy et al. (2018) พบว่า กลยุทธ์การบริหารที่มีความถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อกลยุทธ์นั้นได้รับการพัฒนาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผลการวิจัยของจีระพันธ์ พูลพัฒน์ (2563) พบว่า ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา เนื่องจากจะทำให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน

ส่วนผลการประเมินที่พบว่ากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก สืบเนื่องมาจากกระบวนการในการพัฒนากลยุทธ์ มีการนำข้อมูลบริบทต่าง ๆ และแหล่งข้อมูลจากทุกภาคส่วนมาพัฒนากลยุทธ์ และผ่านการลงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้ กลยุทธ์มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน ดังผลการวิจัยของ ธนายุส ธนธิติ (2561) ที่พบว่า กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้สูงมักเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Kools and Stoll (2016) ที่พบว่า ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารขึ้นอยู่กับการออกแบบที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และผลการศึกษาของพัชรินทร์ สุวรรณนาคินทร์ (2565) พบว่า กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้สูงต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านงบประมาณ ทรัพยากร และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร โดยควรมีการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนและมีกลไกในการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ผ่านกระบวนการพิจารณาเสนอแนะ และนำข้อมูลองค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญมาพัฒนากลยุทธ์ขึ้น ดังที่ Moolenaar et al. (2019) ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรมจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ผ่านการประเมินอย่างรอบด้านทั้งความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จึงจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาได้อย่างยั่งยืน เช่นเดียวกันกับ Fullan (2020) ได้เสนอแนะว่าการนำกลยุทธ์การบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงในบริบทของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู การมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์เกิดประสิทธิผลสูงสุดและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากผลการวิจัยนี้ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมสามารถช่วยให้เข้าใจวิธีการสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมในบริบทของโรงเรียนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ให้สามารถพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาผู้เรียน มีความเหมาะสมกับบริบท ความพร้อม ของโรงเรียน ดังผลการวิจัยของ พิมพ์ชนก สุวรรณศรี (2564) พบว่า การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในโรงเรียนต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบและการมีส่วนร่วม

ของทุกฝ่าย เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ (2565) ที่พบว่า การทำความเข้าใจและการมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการขยายผลพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ และรายงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้เสนอแนวทางการขยายผลพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ประสบความสำเร็จไปยังพื้นที่อื่น ๆ ทั่วประเทศ

ข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นแนวทางเชิงรุกเพื่อวางกรอบในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา ที่ตอบสนองต่อความต้องการตามบริบทของพื้นที่ เป็นการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นตามบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา และท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนนำร่องมีอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยลดการควบคุมจากส่วนกลาง สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น โดยไม่จำเป็นต้องยึดตามหลักสูตรแกนกลางทุกประการ แต่ยังคงต้องบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดค้นและทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบการประเมินที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน นอกเหนือจากการทดสอบมาตรฐาน พร้อมกับส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรม เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมและนอกพื้นที่

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ให้มีความเข้าใจในเจตนารมณ์ของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และนำกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนไปใช้และดำเนินการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาผู้เรียน การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา และกระบวนการสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สามารถนำนวัตกรรมการศึกษา แนวคิด วิธีการใหม่ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และควรกำหนดภาพความสำเร็จต่างที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพบริบทกับความพร้อมของโรงเรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียน

สู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และสร้างผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกร ได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล

1.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาหรือโรงเรียนโดยบริบททั่วไป มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียนให้มีความคลอบคลุมทุกมิติอย่างชัดเจน ซึ่งจะสามารถนำมาสร้างหรือพัฒนากลยุทธ์ นำลงสู่กระบวนการปฏิบัติที่ครบกระบวนการบริหารจัดการพร้อมกับมีการกำกับ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล นำผลมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะส่งผลให้การนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ลงสู่กระบวนการปฏิบัติ ที่ทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

2.1 ระดับนโยบาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปดำเนินการกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุก หรือพัฒนาแนวทางการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ มุ่งพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน และการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารโรงเรียน เพิ่มความสามารถของครูในการพัฒนาและใช้นวัตกรรม และความสามารถด้านความเป็นนวัตกรของผู้เรียนในอนาคต

2.2 ระดับปฏิบัติ

หน่วยงานระดับปฏิบัติ โรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หรือโรงเรียนทั่วไป สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยนำกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานให้เกิดความเป็นรูปธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน ตามความพร้อม และตามสภาพบริบทของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดการต่อยอดการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการบริหารโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรนำกลยุทธ์จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และประเมินผลสำเร็จเพื่อการปรับปรุง พัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ แต่ละด้านให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ในโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมในประเทศไทย

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ เชิงยุทธ์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมสุขภาพชุมชนแบบองค์รวม* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2548). *การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์*. มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย).

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กชกร เกษมสุวรรณ, ทัศตริน วรรณเกตุศิริ, และ อรอุษา ปุณยบุรณะ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 9*(1), 122-135.

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (16 พฤษภาคม 2550). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก, หน้า 29-33.

กำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (20 ธันวาคม 2565). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 139 ตอนพิเศษ 296 ง, หน้า 8.

ขวัญชนก แสงท่านั่ง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

จตุพร สังขวรรณ. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จตุรงค์ ศรีเมืองมา. (2568). องค์ประกอบและปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6* (น. 184-192). วิทยาลัยสันตพล.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เทมการพิมพ์.

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 14 ปีการศึกษา 2563* (น. 1903-1914). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. https://so02.tci-thaijo.org/

จินตนา บุญบงการ และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2550). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. หจก.เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

จีระพันธ์ พูลพัฒน์. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา* [ปรัชญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกองทัพเรือตามแนวคิดการสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ดี.

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2564). *การวิจัยและพัฒนาทักษะนวัตกรรมของเยาวชนไทยสำหรับรองรับการประกอบอาชีพในโลกอนาคต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คลังข้อมูลงานวิจัยไทย. https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:176556

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). *Creativity & Innovation การสร้างสรรค์ นวัตการ เพื่อศักยภาพการแข่งขันสู่อนาคต*. Pluspress.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐชญาน์รัตนสถาพรพงศ์. (2558). *การพัฒนากลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า. (2561). *รูปแบบการการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ณิชา ฉิมทองดี. (2557). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

ทรรศนะ บุญขวัญ. (2558). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. แมคกรอ-ฮิล.

ทัศพร ปูมสีดำ. (2559). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนัตถ์พร โคจรานนท์. (2562). *การพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนายุส ธนธิติ. (2561). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(1), 176-189.

ธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อรัณยกานนท์. (2557). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. ไทยวัฒนาพานิช.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2566). การประเมินความสำเร็จของนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: แนวคิด เครื่องมือ และข้อค้นพบ. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 36*(1), 1-25.

นิติกรณ์ ฉันท์วงศ์ชนะ, อรสา จรูญธรรม และพลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. (2557). ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8*(1), 71-86. https://so02.tci-thaijo.org/

นิพิฐพร โกมลกิติศักดิ์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรมล กิติกุล. (2549). *องค์การและการจัดการ*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บดินทร์ นารถโคษา. (2563). *ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บันลือ พฤกษะวัน. (2550). *ยุทธศาสตร์การสอน*. ไทยวัฒนาพานิช.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2553). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 4). เนติกุลการพิมพ์.

ประพันธ์ สุริหาร. (2547). *หลักและระบบการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประภาพร จันทรัศมี. (2559). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนประถมศึกษา* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปกรณ์ ปรียากร. (2548). *การวางแผนกลยุทธ์: แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4*(3), 330-344. https://so02.tci-thaijo.org/

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2566). *หลักการบริหาร 14 ประการของ Fayol.* https://drpiyanan.com/2019/04/06/14-principles-of-management-fayol/

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *"นวัตกรรมทางกลยุทธ์" นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืน.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. (2547). *ยอดผู้นำยุคใหม่.* นาอักษรการพิมพ์.

พสุ เดชะรินทร์. (2553). *การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ สุวรรณนาคินทร์. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนวัตกรรม. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 17*(1), 203-218.

พักตร์ผจง วัฒนสินธ์ และพสุ เดชะรินทร์. (2542). *การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.* โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23.

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (30 เมษายน 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก, หน้า 102-120.

พาราดา หาบ้านแท่น. (2563). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพ์ชนก สุวรรณศรี. (2564). *การพัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1* [ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20*(1), 1-12.

ไพโรจน์ ปียวงษ์วัฒนา. (2554). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พินิจ มีคำทอง. (2559). *การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษาด้วยเทคนิค SWOT Analysis*. หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2564). องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา การบริหารจัดการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, 10*(2), 1-12. https://www.tci-thaijo.org/

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มุจลินทร์ ผลกล้า, วสันต์ อติศัพท์, อิ่มจิต เลิศพงษ์สมบัติ และชิดชนก เชิงเชาว์. (2558). KmFi Model เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และสมรรถนะนวัตกรรมของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 3*(26), 1-16. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14456/asj-psu.2015.27

ยงยุทธ ทยศยิ่งยง. (2566). *ความหมายและองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม*. https://www.gotoknow.org/posts/176802

ยุวลักษณ์ จันทสุวรรณ. (2558). การพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม. *วารสาร มทร. อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1*(2), 33-47. https://www.tci-thaijo.org/

รุ่ง แก้วแดง. (2542). *ประวัติการศึกษาไทย*. มติชน.

รุ่งทิวา วิริยะ, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษกนก ดวงชาทม. (2568). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 5*(2), 221-240.

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3*(2), 182-194. https://tdc.thailis.or.th/tdc/

ลัดดาวรรณ เนานาดี. (2565). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). *การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ*. โพรเฟช.

วรภัทร์ ภู่เจริญ. (2550). *การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง*. อริยชน.

ศจีพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดาราเรือง และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2562). สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ. *สุทธิปริทัศน์, 31*(99), 206-220. https://tdc.thailis.or.th/tdc/

ศมากร พาน้อย. (2557). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิมา สุขสว่าง. (ม.ป.ป.). *การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร*. https://www.sasimasuk.com/16828700/การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร-innovation-in-organization

ศิริลักษณ์ ทิพม่อม. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, องอาจ ปทะวานิช, ชวลิต ประภวานนท์, รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ลัทธิกาล ศรีวะรมย์, จิรศักดิ์ จิยะจันทน์ และพรพิมล วิระยะกุล. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ และกรณีศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)*. ไดมอนด์ อิน บิซิเนส เวิล์ด.

ศิริอร ขันธหัตถ์. (2536). *องค์การและการจัดการ*. อักษรบัณฑิต.

ศิรินทิพย์ ธิติพงศ์วณิช. (2559). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและการปฏิบัติของนักเรียนในการลดภาวะโลกร้อน* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภศิริ บุญประเวศ. (2560). *นวัตกรรมระบบบริหารคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพระดับนานาชาติ* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม. (2563). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2556). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สัมมนา รธนิธย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิมพ์ดี.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. ปุ๊คพอยท์.

สายพิณ ปัญญาคำ. (2562). *กลยุทธ์การบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเครือเอกวรรณสู่ความเป็นเลิศ* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัญญาชน.

สุรพล พุฒ คำ. (2544). *เอกสารประกอบการสอนหลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุริยา ศรีโภคา. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมจิต ทองเกตุ. (2559). *กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบริการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมเดช สีแสง. (2549). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. เรียนดี.

สมพิศ กาติ๊บ, สุวดี อุปปินใจ, ทศพร อารีนิจ และสุชาติ ลี้ตระกูล. (2559). *รายงานการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ภูเขาสูงภาคเหนือตอนบน*. มหาวิทยาลัยเชียงราย.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมยศ วิจารณ์. (2559). กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18*(2), 125-138.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2566). *กระบวนการวางแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. https://info.pyo1.go.th/news/index.php?action=dlattach;topic=59.0;attach=67

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม Innovative Organization Book Of Knowledge*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *โมเดลการจัดการนวัตกรรมในระดับองค์กรหรือระดับบริษัท (Innovative Organization Model: IOM)*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580*. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2562). *คู่มือการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่*. สำนักงานคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2562). *ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมเชียงใหม่ 2565-2569*. สำนักงานคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ 2562-2565*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาชาติ 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อภิวรรณ ยอดมงคล. (2562). *การพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานข้าราชการพลเรือน. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2*(2), 46-60. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/244293/166216

เอกรินทร์ สังข์ทอง และคณะ. (2565). การประเมินผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 33*(1), 140-155.

Adair, J. E. (1996). *Effective innovation: How to stay ahead of the competition.* Pan Books.

Al-Mahdy, Y. F. H., Emam, M. M., & Hallinger, P. (2018). Assessing the contribution of principal instructional leadership and collective teacher efficacy to teacher commitment in Oman. *Teaching and Teacher Education*, 69, 191-201.

American Association of School Administrators. (1955). *Staff relations in school administration.* The American Association of School Administration.

Best, J.W. (1997). *Research in education* (3rd ed.). Prentice Hall.

Bryson, J. M. (1995). *Strategic planning for public and nonprofit organization: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (Rev. ed.). Jossey Bass Publishers.

Campbell, R.F. (1977). *"On the nature of organizational effectiveness" in new prepositives on organizational effectiveness. edited by Paul S. Goodman and Johannes M.Pennings and Associates.* Jassay B.

Certo, S. C. & Peter, P. J. (1991). *Strategic management: Concept and applications*. McGraw Hill.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). Harper Collins.

Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2019). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science, 24*(2), 97-140.

David, F. R. (1997). *Strategic management* (6th ed.). Prentice-Hall.

Dess, G. G. & Miller, A. (1993). *Strategic management.* McGraw-Hill.

Fayol, H. (1949). *General and industrial administration*. Sir Isaac Pitman & Sons.

Fenwick, J. (1992). *Managing middle grade reform-An "American 2000" agenda.* Fenwick and Associates.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Gething, L. & Leelarthaepin, L. (2000). Strategies for promoting research participation among nurses employed as academics in the university sector. *Nurse Education Today,* 20, 147-154.

Glueck, W. F. & Jauch, L. R. (1984). *Business policy and strategi*c. McGraw Hill.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw-Hill Book Company.

Gregg, R. T. (1957). *The administrative process. In Administrative behavior in education*. Harper Brothers Publishers.

Gulick, L. & Urwick, L. (1936). *Paper on the science of administration, note on the theory of organization*. Institute of Public Administration.

Hallinger, P., & Huber, S. (2020). School leadership that makes a difference: International perspectives. *School Effectiveness and School Improvement, 31*(1), 1-8.

Hamel, G. (2006). *The why, what, and how of management innovation.* Harvard Business Review.

Harvard Business School. (2003). *Managing creativity and innovation.* Harvard Business School Press.

Hersey, P. and Blanchard, K (1993). *Management of organizational behavior utilizing human resources*. A Simon & Schmaste.

Higgins, J. M. (1995). *Innovate or evaporate: Test & improve your organization IQ-its innovation quotient.* New Management.

Higgins, J. M. & Vincze, J. W. (1993). *Strategic management: Text and cases.* The Dryden Press.

Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2007). *Strategic management: An integrated approach.* Houghton Mifflin Company.

Keller, G. (1986). *Academic strategy.* The Johns Hopkins University.

Kimbrough, R. & Nunnery, M. (1976). *Educational administration: An introduction*. Macmillan.

Kools, M. & Stoll, L. (2016). *What makes a school a learning organization* [OECD Education Working Papers No. 137]. OECD Publishing.

Kotler, P. & Murphy, P. E. (1981). Strategic planning for higher education. *Journal of Higher Education, 52*(5), 470-489. https://doi.org/10.2307/1981836

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 607-610.

Lipham, J. M. & Hoeh, J. A. (1974). *The principalship: Foundations and functions.* Harper & Row.

Litchfield, E. H. (1956). *Notes in general theory of administration*. McGraw-Hill.

McKeown, M. (2008). *The truth about innovation*. Prentice Hall.

Moolenaar, N. M., Daly, A. J., & Sleegers, P. J. C. (2019). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational Administration Quarterly, 46*(5), 623-670.

Mosley, D. C., Pietri, P. H., & Megginson, L. C. (1996). *Management: Leadership in action* (5th ed.). Harper Collins College Publishers.

Pearce, J. A. & Robinson, R. B. (2000). *Strategic management.* Irwin/McGraw-Hill.

Ramseyer, A. J. & Others. (1995). *Factor affecting education administration*. Ohio State Univer-sity.

Riveras-León, J. C. & Tomàs-Folch, M. (2020). The organizational culture of innovative schools: The role of the Principal. *Journal of Educational Sciences, XXI*(2), 21-26.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Management.* Prentice Hall.

Robert, M. (1995). *Product innovation strategy pure and simple: How winning companies outpace their competitors*. McGraw-Hill.

Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovation.* The Free Press.

Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

Scott, J. (1990). *A matter of record documentary research in social research.* Polity Press.

Sears, J. B. (1950). *The nurture of the administrative process.* McGraw-Hill.

Sergiovanni, T. J. & Burlingame, M. (1992). *Educational governance and administration* (3rd ed.). Allyn and Bacon.

Sherwood, D. (2001). *Smart things to know about innovation & creativity*. Capstone Publishing Limited.

Simon, H. A. (1957). *Models of man, social and rational: Mathematical essays on rational human behavior in a social setting.* John Wiley and Sons.

Sinek, S. (2019). *The infinite game*. Portfolio/Penguin.

Smith, A., Courvisanos, J., Tuck, J., & McEachern, S. (2012). *Building the capacity to innovate: The role of human capital* [Research Report]. National Center for Vocational Education Research (NCVER).

Tead, O. (1951). *Art of administration*. McGraw-Hill.

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation integrating technological market and organization change.* John Wiley & Sons.

Von Stamm, B. (2008). *Managing innovation design and creativity* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2002). *Essentials of strategic management* (3rd ed.). Prentice Hall.

Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2002). *Strategic management and business policy* (8th ed.). Prentice-Hall.

Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2012). *Strategic management and business policy* (13th ed.). Pearson.

Wright, P. & Others. (1992). *Management of organizations.* Irwin.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล



QR Code เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion

เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและปัจจัย การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงาน
ดร.ภูเบศ	พวงแก้ว	อาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ดร.จำเนียร	ไตรมาตร	อาจารย์พิเศษ สาขาวัดและประเมินผล	มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
นายสมพงษ์	แสนสำโรง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
ดร.วัลลภ	ภูจอมจิตร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
ดร.จรัสโฉม	ชมภูมิ่ง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นางธัชกร	พรเวียง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นายชูศักดิ์	เนียมทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านโป่งน้อย
นายอรรถพล	บุญกลิ่น	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านหนองปลามัน
นายสมหวัง	ดวงปัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนเทพเสด็จวิทยา

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
พต.ดร.กรณัฐ รัตนยรรยง	ข้าราชการบำนาญ	-
ดร.เกียรติศักดิ์ ชัยยาณะ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนทาเหนือวิทยา
ดร.โรจนชัย สมจันทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปภัมภ์ 1
ดร.ธนากร จันทพันธุ์	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านหนองโค้ง
ดร.ปาริชาติ สุวรรณมา	ครูชำนาญการพิเศษ	โรงเรียนบ้านแม่ปูคา

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและปัจจัย การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
ดร.อนุกูล ศรีสมบัติ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นายสายัณห์ คำลือ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
นางสาวมณฑาทิพย์ ขันแก้ว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นายณัฐสิทธิ์ ธงยี่สิบสอง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นายสุภาพ บริบูรณ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
นายโกวิท หมื่นทา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่
นายศักดา ศักดิ์ใหญ่	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนดำเที่ยงอนุสรณ์
นายบุญทวี เลิศคำ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านแม่ปูคา
นายณัฐพงษ์ ขยันทำ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านขุนแม่ตื่นน้อย
นางสาววรรธณัฐ กันทะใจ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านออนกลาง
นายนราวิชญ์ จันทร์อินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านแม่ฮ้อยเงิน

MAI RAJABHAT UNIV

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ Workshop

เพื่อร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
นายเสน่ห์ รัชฎา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
ว่าที่ ร.ต นพดล ใจแช่ม	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
ดร.อุทัย ปัญญาโกญ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นายสราวุธ ชัยยอง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
น.ส.ศิริลักษณ์ วงศ์เพชร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
ดร.จำเนียร ไตรมาตร	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านเชิงดอย (ดอยสะเก็ดศึกษา)
นายปริชา พูลทาจักร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านป่าเสร้า
นายคำรง มาติ๋	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนพุทธิโสภน
นายสิริยน สุริโยดร	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านแม่คือ
นายธีรพงษ์ บัวลอยลม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านแม่หวาน
นางสุกัญญา ไชยถา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดร้องวัวแดงศรีจันทร์วิทยาคาร
นางนันทิกานต์ อาชีวะ	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	โรงเรียนพุทธิโสภน
น.ส.อรวรรณ เสียงสนั่น	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	โรงเรียนบ้านเชิงดอย (ดอยสะเก็ดศึกษา)
นางเกษร คำฟู	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	โรงเรียนบ้านป่าเสร้า
นายธงไชย เกตุทะจักร์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	โรงเรียนบ้านแม่หวาน
นางเสาวนีย์ ใจยา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	โรงเรียนบ้านแม่คือ
นายศิวกร สุ่นทอง	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	โรงเรียนวัดร้องวัวแดงศรีจันทร์วิทยาคาร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม Focus Group Discussion

เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
ผศ.ดร.พูนชัย ยาวิราช	อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ดร.รตนภูมิ โนสุ	อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
นายพิเศรษฐ์ ไชยสุภา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
นางหทัยรัตน์ ชาญศรี	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นางสุนิทรา พรมมล	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
ดร.วิรัน วันสมสกุล	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
นายโชติ ไพจิตรกุญชร	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านป่าเหมือด
นายวรากร หมื่นประจำ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนสังวาลย์วิทยา
นายวิทยา คำฮอม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนชุมชนบ้านบวกครกน้อย

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearings)

ประเมินด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน
1	นายทศพร โหนขุนทด	บ้านตลาดขี้เหล็ก	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก
2	นางสาววรรธนณัฐ กันทะใจ	บ้านออนกลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก
3	นายชาญธง แก้วระดิ	บ้านออน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก
4	นางสาวธัญพร เมืองแก้ว	บ้านป่าบง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก
5	นางสาวศศิธร เรือลม	บ้านพันตน	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	เล็ก
6	น.ส.อัฌณ์ฌิชา รัตนพลจันทร์	บ้านห่างหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	เล็ก
7	นายอนุสิษฐ์ จันทะกูฏ	บ้านแม่แดดน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก
8	นายวิทยา วิเกะ	บ้านสองธาร	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก
9	นางสาวณัฏฐ์ภรณ์ มิ่งเมืองนล	แม่โป่งประชาสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง
10	นายสุเมธ หุ่นภักดิ	วัดข่วงสิงห์	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง
11	นายปิยพงศ์ เชาว์ประเสริฐ	บ้านต้นรุง	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง
12	นายนพนันท์ ขัดเงางาม	บ้านพระนอน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง
13	นายอรรถพล บุญกลิ่น	บ้านหนองปลามัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง
14	นายกิตติกรณ์ ถินขาว	พร้าวบูรพา	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง
15	นางสาวฐิติภัทร จักร์คำ	บ้านกองลม	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
16	นายสุนทร เกษเกษิ	บ้านขอบด้ง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
17	นายสุพินันท์ กันทะวงค์	บ้านนาหวาย	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
18	นายรณชัย โอดอก	บ้านแม่อ้อใน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
19	นายเทวิน ธรรมลังกา	บ้านสันต้นหมื้อ	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
20	นางสาวดวงใจ เชหมือ	บ้านหลวง (อ.ฝาง)	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน
21	นายชวลิต ชัยชนะ	บ้านห้วยคอกหมู	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
22	นางสาวชลลดา วงค์ดาว	บ้านหนองยาว	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง
23	นางวิจิตรา กันทะมาลา	บ้านป่าตาล	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง
24	นายเฉลิมชัย อินต๊ะยศ	บ้านวังศรี	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง
25	นายเถกิง อุดดง	บ้านห้วยข้าวลีบ	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง
26	นายพสิษฐ์ เรือนคำงาม	บ้านเหล่าเป้า	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง
27	นายนิเวศน์ เต๋จา	แม่วินสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง
28	ว่าที่ ร.ต.ณัฐพงษ์ ขยันทำ	บ้านขุนแม่ตื่นน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
29	นางสาวศิริพรรณ ไชยา	บ้านตาลเหนือ	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
30	นางสาวณฐา อาริยกานนท์	บ้านตุงติง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
31	นายธนภัทร บาลชัย	บ้านพุย	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
32	นายพศิน ใบศล	บ้านมูเซอ	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
33	นางสาวสุนิทา แก้วอุดม	บ้านยางครก	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
34	นายชรินทร์ คำภิไหล	บ้านยางเปา	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
35	นายภูตะวัน แสนใจอิ	บ้านสบลาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
36	นายกฤษฎา อินไผ่	บ้านห้วยน้ำขาว	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
37	นายสมพงษ์ อุปสุขิน	บ้านห้วยปูลิง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
38	นายกฤษฎากานต์ จี๋มะ	บ้านห้วยไม้หก	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง
39	นายนพรัตน์ บุญเกิด	ชุมชนบ้านช่างเคิ่ง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง
40	ว่าที่ ร.ต.วัตร สุขใจ	บ้านกองแขก	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง
41	นายสุรชัย ใจวารี	บ้านขุนแตะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง
42	ว่าที่ร้อยตรีดุสิต นัคคีย์	บ้านทุ่งแก	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง
43	นายวิทยา อนุเกรียงไกร	บ้านบนนา	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง
44	นายพิทักษ์ เพ็ญธรรม	บ้านแม่หงานหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง
45	นายนพรัตน์ ปันเมา	บ้านหนองไคร้	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	ใหญ่

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน
46	นางสาวกมลรัตน์ สุเทพ	วัดแม่แก้ดน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	ใหญ่
47	นายศริทน จองเซ	บ้านเปียงหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	ใหญ่
48	นายเจตนิพิฐ รอบคอบ	บ้านเวียงฝาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	ใหญ่
49	นางสาวพรทิวา ถากว้าง	วัดเวฬุวัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	ใหญ่
50	นางสาวพรรณนิภา อินตามูล	สันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์วิทยาคาร)	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	ใหญ่



ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม

โรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือ

1. โรงเรียนหมู่บ้านสหกรณ์ 2
2. โรงเรียนบ้านป่าเสร้า
3. โรงเรียนคำเที่ยงอนุสรณ์
4. โรงเรียนบ้านบวกค้าง

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูล

ลำดับ	รุ่น	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
					ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
1	1	เทพเสด็จวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก	5	1
2	1	บ้านตลาดขี้เหล็ก	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก	6	1
3	3	บ้านแม่หวาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก	8	2
4	3	วัดร้องวัวแดงศรีจันทร์ฯ	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก	9	2
5	3	บ้านออนกลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก	7	1
6	3	บ้านแม่ฮ้อยเงิน	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	เล็ก	7	1
7	2	บ้านดงป่าลัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก	4	1
8	1	บ้านผาแดง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก	6	1
9	2	บ้านแม่งอนกลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก	5	1
10	2	บ้านหนองขวาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก	5	1
11	2	บ้านออน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก	7	1
12	3	บ้านป่าบง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	เล็ก	9	2
13	1	บ้านพันตน	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	เล็ก	7	1
14	2	บ้านแม่บวน	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	เล็ก	6	1

ลำดับ	รุ่น	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
					ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
15	1	บ้านห่างหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	เล็ก	5	1
16	3	บ้านขุนยะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	8	1
17	3	บ้านทัพ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	12	2
18	1	บ้านนากลาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	10	2
19	3	บ้านปางอุ๋ง สาขาแม่สะต๊อบ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	5	1
20	3	บ้านแปะสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	9	2
21	2	บ้านแม่แดดน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	18	3
22	1	บ้านแม่มุ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	6	1
23	1	บ้านสบแม่รวม	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	4	1
24	1	บ้านสองธาร	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	7	1
25	1	บ้านห้วยสะแพด	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	เล็ก	6	1
26	1	ชุมชนบ้านบวกครกน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	26	5
27	1	บ้านโป่งน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	26	5
28	2	แม่คือวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	16	3
29	2	แม่โป่งประชาสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	15	3
30	2	วัดข่วงสิงห์	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	15	3
31	2	ศรีเนห์รู	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	10	2
32	3	วัดเปาสามขา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	10	2
33	3	ทาเหนือวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	15	3
34	3	บ้านเชิงดอยสุเทพ	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	11	2
35	3	บ้านป่าเหมือด	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	15	3
36	3	สันกำแพงคันธาอนุสรณ์	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	14	3
37	3	วัดเจ็ดยอด	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	กลาง	13	3
38	2	ชุมชนวัดช่อแล	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	16	3
39	2	บ้านต้นรุง	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	10	2

ลำดับ	รุ่น	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
					ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
40	2	บ้านนาบุญโหล่งขอด	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	16	3
41	2	บ้านบ่อแก้ว	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	28	5
42	2	บ้านป่าตุ้ม	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	10	2
43	2	บ้านพระนอน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	11	2
44	1	บ้านเมืองกึ๊ด	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	15	3
45	2	บ้านสะลวงนอก	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	16	3
46	1	บ้านหนองปลามัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	17	3
47	1	พร้าวบูรพา	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	16	3
48	2	วัดโป่งแยงเฉลิมพระเกียรติ	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	11	2
49	3	บ้านแม่ตะมาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	14	3
50	3	บ้านปางไม้แดง	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	15	3
51	3	ป่าจี้วังแดงวิทยา	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	กลาง	14	3
52	2	เทพศิรินทร์ ๙ โครงการหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	22	4
53	2	บ้านกองลม	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	18	3
54	1	บ้านขอบด้ง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	15	3
55	2	บ้านนาหวาย	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	18	3
56	2	บ้านแม่อ้อใน	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	12	2
57	2	บ้านรินหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	12	2
58	1	บ้านสันต้นหมื้อ	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	32	6
59	1	บ้านหลวง (อ.ฝาง)	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	26	5
60	1	บ้านห้วยดอกหมู	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	18	4

ลำดับ	รุ่น	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
					ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
61	1	เพียงหลวง 1 (บ้านท่าตอน) ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	35	7
62	2	วิรุณเทพ	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	11	2
63	1	สันติวนา	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	15	3
64	3	บ้านหนองยาว	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	กลาง	14	3
65	1	บ้านป่าตาล	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง	14	3
66	3	บ้านวังศรี	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง	8	2
67	1	บ้านห้วยข้าวลีบ	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง	10	2
68	1	บ้านเหล่าเป้า	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง	17	3
69	1	แม่วินสามัคคี	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	กลาง	33	6
70	1	บ้านขุนแม่ตื่นน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	11	2
71	2	บ้านตาลเหนือ	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	17	3
72	1	บ้านตุงติง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	10	2
73	1	บ้านพุย	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	17	3
74	1	บ้านมูเซอ	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	19	4
75	2	บ้านยางครก	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	16	3
76	1	บ้านยางเปา	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	25	5
77	1	บ้านสบลาน	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	12	2
78	1	บ้านห้วยน้ำขาว	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	27	5
79	1	บ้านห้วยปูลิง	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	10	2
80	2	บ้านห้วยไม้หก	สพป.เชียงใหม่ เขต 5	กลาง	15	3
81	1	ชุมชนบ้านช่างเคิ่ง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	11	2
82	3	บ้านกองแขก	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	17	3
83	1	บ้านขุนแตะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	10	2

ลำดับ	รุ่น	โรงเรียน	สังกัด	ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
					ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
84	1	บ้านทุ่งแก	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	18	4
85	1	บ้านบนนา	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	10	2
86	3	บ้านแม่หงานหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	12	2
87	1	บ้านแม่เอาะ	สพป.เชียงใหม่ เขต 6	กลาง	15	3
88	2	อนุบาลเชียงใหม่	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	ใหญ่	96	17
89	2	บ้านแม่โจ้	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	ใหญ่	35	7
90	1	บ้านหนองไคร้	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	ใหญ่	40	7
91	1	วัดแม่แก้ดน้อย	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	ใหญ่	51	9
92	2	บ้านเปียงหลวง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	ใหญ่	43	8
93	2	บ้านเวียงฝาง	สพป.เชียงใหม่ เขต 3	ใหญ่	55	10
94	3	วัดเวฬุวัน	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	ใหญ่	134	24
95	1	สันป่าตอง (สุวรรณราษฎร์วิทยาคาร)	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	ใหญ่	56	10
รวม					**1769**	**317**

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาติเก็บข้อมูล และหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว. ๒๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม Focus Group Discussion เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันอังคารที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมบัณฑิต ๓ (๒๗/๑๓๕) อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ ว.๕๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดทดลองใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๒๒-๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๕ – ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ และขออนุเคราะห์ไฟล์แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จัดส่งทาง E-mail Chaturong1212@Gmail.com ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๖๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ในรูปแบบสัมภาษณ์โดยตรง / การสัมภาษณ์ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๗-๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๖๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๑๔-๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์ไฟล์เอกสารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อนำไปสังเคราะห์สภาพบริบทต่าง ๆ โดยขอจัดส่งทาง E-mail : Chaturong1212@gmail.com ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๓๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ว่าที่ ร.ต.นพดล ใจแซ่ม
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนน่าร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล โดยขอเรียนเชิญท่านร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนน่าร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ในรูปแบบออนไซต์และออนไลน์ ในวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ ห้องประชุมอาคาร ๘๐ ปี โรงเรียนบ้านหนองโค้ง เวลา ๐๙.๐๐ น.-๑๖.๐๐ น.ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

กลุ่มไลน์ประชุมเชิงปฏิบัติการ

(อาจารย์ ดร.ศรัณย์ จีนะเจริญ)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการ
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๒๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม Focus Group Discussion เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวิทยา คำฮอม
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านบวกครกน้อย

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบด้านความถูกต้อง และความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยกำหนดประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านหนองโค้ง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัทธนาวรรณ์ ฉันท์รัตนโยธิน)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘

ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์ประเมินกลยุทธ์ ในวันอังคารที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยผ่านสื่อระบบออนไลน์โปรแกรม Zoom ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ลิงค์ Zoon ประชาพิจารณ์

เข้าร่วมกลุ่มประชุม

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๘๑
ผู้วิจัย ๐๙๖-๖๙๗-๓๘๙๘

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบเครื่องมือ

ผลค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1. เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ชาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-30-39 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-40-49 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ปริญญาโท	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-อื่น ๆ(โปรดระบุ).....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
4. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-รองผู้อำนวยการโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ผู้อำนวยการโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.ประสบการณ์ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ต่ำกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ระหว่าง 10-20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ระหว่าง 21-30 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)	+1	0	+1	+1	0	0.60
-ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 120- 719 คน)	+1	0	+1	+1	0	0.60
-ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน)	+1	0	+1	+1	0	0.60
-ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 ขึ้นไป)	+1	0	+1	+1	0	0.60
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1. ด้านกลยุทธ์ โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.1.1. วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT เพื่อเป็นกรอบกำหนด กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.1.2.กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.1.3.จัดทำแผนงานโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
1.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2.1. จัดโครงสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2.2. วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2.3. จัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3.1. ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3.2. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3.3. กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4.1. สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4.2. สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4.3. บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม มาใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5.1. จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5.2. กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5.3. สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
1.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6.1. กำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6.2. ประเมินผลกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6.3. นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1.1.วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ความเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อดำเนินการส่งเสริมด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1.2.กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ที่ส่งเสริมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1.3.จัดทำแผนงานโครงการใหม่ ในการขับเคลื่อนด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2.1.จัดโครงสร้างองค์กรที่สะดวก ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2.2.วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2.3.จัดสรรทรัพยากรที่ทันสมัย เพียงพอ ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3.1.วิเคราะห์ ตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3.2.มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3.3.กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
2.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4.1.สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4.2.ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4.3.บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5.1.จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5.2. กำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5.3. นำสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุง กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6.1.กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6.2.ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6.3.นำผลการประเมินการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.1.1.วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT วัฒนธรรมองค์กร ความเปลี่ยนแปลง เพื่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.1.2.วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.1.3.จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2.1.จัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2.2.วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสม กับวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2.3.จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
3.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3.1.มีวัฒนธรรมส่งเสริมการตัดสินใจ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3.2.มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3.3.มีวัฒนธรรมในการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
3.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4.1.มีวัฒนธรรมองค์กรในการสื่อสารเป้าหมายการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4.2.มีวัฒนธรรมการทำงานด้ายความร่วมมือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4.3.มีวัฒนธรรมการบริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
3.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5.1.มีการจัดระบบ กำหนดระยะเวลา การกำกับ ติดตามตรวจสอบวัฒนธรรม การทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5.2.มีการกำกับติดตามตรวจสอบวัฒธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5.3.มีการสรุปและรายงานผลการตรวสอบ นำไปพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6.1.มีการกำหนดระยะเวลาประเมินวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6.2.มีการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6.3.มีการนำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.1.1.วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.1.2.กำหนดลักษณะ สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.1.3.มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2.1.จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2.2.จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะต่ออัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2.3.จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
4.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3.1.พัฒนา ปรับปรุง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3.2.มอบหมาย สั่งการ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3.3.จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
4.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4.1.สื่อสารเป้าหมายการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4.2.จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4.3.จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
4.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.5.1.จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.5.2.กำกับติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.5.3.สรุปและรายงานผลติดตามตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6.1.กำหนดระยะเวลาประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6.2.ประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6.3.นำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไปพัฒนา ปรับปรุสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
5. ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.1.1.วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.1.2.กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการจัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานในการพัฒนานวัตกรรมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.1.3.จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2.1.โครงสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสมในสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2.2.โครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2.3.จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
5.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.3.1.ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.3.2.จัดโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม ต่อการสั่ง การ มอบหมายการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.3.3.จัดโครงสร้างองค์กร กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
5.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.4.1.จัดโครงสร้างองค์กรเหมาะสม สะดวกต่อการสื่อสารในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.4.2.จัดโครงสร้างองค์กรในการทำงานก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.4.3.มีการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
5.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.5.1.จัดระบบและกำหนดระยะเวลา กำกับ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.5.2.กำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรในการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.5.3.สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.6.1.กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.6.2.ประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.6.3.นำผลการประเมินโครงสร้างองค์กร ไปพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
6. ด้านบุคลากร โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.1.1.วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.1.2.กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การทำงานให้ครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.1.3.จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2.1.จัดครูและบุคลากรเหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2.2.จัดครูและบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง /ตำแหน่งงาน/ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2.3.จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรในการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
6.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.3.1.ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีความคิด กล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.3.2.จัดระบบการสั่งการ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.3.3.สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
6.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.4.1.สื่อสารเป้าหมายกับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.4.2.ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ร่วมมือและทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.4.3.บริหารความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากร ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
6.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.5.1.จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรใน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.5.2.กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.5.3.สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร นำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.6.1.กำหนดระยะเวลาประเมินครูและบุคลากรในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.6.2.ประเมินครูและบุคลากรในการทำงาน/การใช้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.6.3.นำผลการประเมินบุคลากร ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
7. **ด้านการสื่อสาร** โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.1.1.วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.1.2.กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสื่อสารในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.1.3.จัดทำแผนงานโครงการ พัฒนาด้านการสื่อสารในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.2.1.จัดระบบ โครงสร้าง การสื่อสารภายในให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.2.2.บริหารอัตรากำลัง จัดตั้งฝ่ายงาน /ตำแหน่งงาน และมอบหมาย อำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.2.3.จัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.80
7.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.3.1.ใช้การสื่อสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ สร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.3.2.สื่อสาร สั่งการ มอบหมายหน้าที่การทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.3.3.สื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
7.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.4.1.สื่อสารเป้าหมายในการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.4.2.จัดให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.4.3.จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายช่องทางเพื่อลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
7.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.5.1.จัดระบบและกำหนดระยะเวลาการกำกับ ติดตามตรวจสอบการสื่อสารในการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.5.2.กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารในการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.5.3.สรุปและรายงานผลการกำกับติดตาม ตรวจสอบการสื่อสารนำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.6.1.กำหนดระยะเวลาประเมินการสื่อสารในการทำงานที่ส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.6.2.ประเมินการสื่อสารในการทำงานในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.6.3.นำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงาน ไปส่งสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
8. ด้านการสนับสนุน โรงเรียนมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.1.1.วิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.1.2.กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสนับสนุนการทำงานให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.1.3.จัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.2.1.จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุนให้เกิดสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.2.2.วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.2.3.จัดสรรทรัพยากร สนับสนุนการทำงาน เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
8.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.3.1.ส่งเสริมสนับสนุน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.3.2.ส่งเสริม สนับสนุน มอบหมาย สั่งการ การทำงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.3.3.กระตุ้นจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจ การส่งเสริม สนับสนุนการการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
8.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.4.1.ส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมายในการทำงานการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.4.2.สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.4.3.ส่งเสริม สนับสนุนการลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
8.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.5.1.จัดทำระบบและกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการทำงาน ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.5.2.กำกับติดตามตรวจสอบการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.5.3.สรุปและรายงานผลกำกับติดตาม ตรวจสอบการการการส่งเสริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.6.1.กำหนดระยะเวลาการประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.6.2.ประเมินผลการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.6.3.นำผลการประเมินการส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ไปพัฒนา ปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

RAJABHAT

ผลตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

แบบสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-ตำแหน่ง ผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-สถานที่สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
-เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดเวลา.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1. ด้านกลยุทธ์ ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. ด้านภาวะผู้นำ ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5. ด้านโครงสร้างองค์กร ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					ความสอดคล้อง IOC
	1	2	3	4	5	
6. ด้านบุคลากร ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7. ด้านการสื่อสาร ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8. ด้านการสนับสนุน ท่านมีแนวทางในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนนำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.1. การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.2. การจัดองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.3. การอำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.4. การประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.5. การควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.6. การประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น Reliability

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.สภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.998	144

2.สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	144

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1.3 ผลการตรวจสอบ และยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุม 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

องค์ประกอบ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.การวางแผน (องค์ประกอบหลัก) โดยมีองค์ประกอบรอง ดังนี้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
1.1.การวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
1.2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
1.3.การจัดแผนงานโครงการ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
2. การจัดองค์การ (องค์ประกอบหลัก) โดยมีองค์ประกอบรอง ดังนี้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
2.1.การกำหนดโครงสร้างองค์กร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
2.2.การวางแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
2.3.การจัดสรรทรัพยากร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
3. การอำนวยการ (องค์ประกอบหลัก) โดยมีองค์ประกอบรอง ดังนี้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
3.1.การตัดสินใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
3.2.การออกคำสั่งมอบหมายงาน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
3.3.การกระตุ้นจูงใจให้ขวัญกำลังใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย

องค์ประกอบ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
4.การประสานงาน (องค์ประกอบหลัก) โดยมีองค์ประกอบรอง ดังนี้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
4.1.การสื่อสารเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
4.2.การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
4.3.การจัดการความขัดแย้งและการสร้างความสมดุลในการทำงาน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
5. การควบคุม (องค์ประกอบหลัก) โดยมีองค์ประกอบรอง ดังนี้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
5.1.การจัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
5.2.การกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการทำงาน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
5.3.การสรุป และรายงานผล การกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
6.การประเมินผล (องค์ประกอบหลัก) โดยมีองค์ประกอบรอง ดังนี้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
6.1.การกำหนดระยะเวลาการประเมินผล	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
6.2.การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
6.3.การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย

MAHA SARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

ผลการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม โรงเรียนนำร่อง
ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

องค์ประกอบ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	แปรผล
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.กลยุทธ์	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
2.ภาวะผู้นำ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
3.วัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
4.บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
5.โครงสร้างองค์กร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
6.การพัฒนาบุคลากร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
7.การสื่อสาร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย
8.การสนับสนุน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	9	เห็นด้วย

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ผลการสัมภาษณ์

แนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1: ดร.อนุกูล ศรีสมบัติ

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 7 ตุลาคม 2567

เวลาในการสัมภาษณ์: 10.00-11.30 น.

สถานที่สัมภาษณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: การวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นนวัตกรรมเป็นหลัก และต้องวิเคราะห์ SWOT + SOAR อย่างละเอียด เพื่อตั้งเป้าหมายระยะสั้นและปานกลางที่สามารถขับเคลื่อนได้จริง

การจัดองค์กร: โครงสร้างองค์กรต้องยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง การจัดสรรทรัพยากรต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ และการวางแผนอัตรากำลังต้องมีความเหมาะสม

การอำนวยการ: ผู้บริหารต้องมีคำสั่งที่ชัดเจน การตัดสินใจรวดเร็ว และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การควบคุม: ระบบกำกับติดตามต้องมีกรอบเวลาชัดเจน มีการรายงานผลเป็นระยะ และติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การประสานงาน: ต้องสร้างความร่วมมือทีมงาน บริหารจัดการความขัดแย้ง และสื่อสารเป้าหมายให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

การประเมินผล: ผลการประเมินต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขทันที กำหนดรูปแบบและระยะเวลาประเมินผลอย่างชัดเจน และประเมินอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างโครงการใหม่ กำหนดวัตถุประสงค์ด้วยแนวคิดใหม่ๆ และวิเคราะห์บริบท SWOT เพื่อส่งเสริมนวัตกรรม

การจัดองค์กร: โครงสร้างองค์กรต้องทันกับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนอัตรากำลังต้องเหมาะสม และทรัพยากรต้องเพียงพอทันสมัย

การอำนวยการ: ผู้นำต้องมอบหมายงานที่ท้าทาย วิเคราะห์และตัดสินใจในการนำนวัตกรรมมาใช้ และกระตุ้นจูงใจอย่างสม่ำเสมอ

การควบคุม: กำกับติดตามการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระบบการรายงานผล และนำผลไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ

การประสานงาน: สื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน ส่งเสริมความร่วมมือ และบริหารความขัดแย้งเพื่อให้เกิดทางเลือกที่เหมาะสม

การประเมินผล: กำหนดกรอบเวลาประเมินผลชัดเจน นำผลการประเมินไปปรับปรุง และประเมินอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: ต้องมีแผนงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม วิสัยทัศน์และพันธกิจต้องมุ่งสร้างวัฒนธรรมที่ดี

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรม ทรัพยากรต้องเหมาะสม และอัตรากำลังต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

การอำนวยการ: ต้องมีวัฒนธรรมการตัดสินใจที่ดี การสร้างแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

การควบคุม: มีการสรุปรายงานผลเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการทำงาน จัดระบบกำกับติดตามและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือในการทำงาน การสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน และการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม

การประเมินผล: นำผลประเมินวัฒนธรรมองค์กรมาปรับปรุง ประเมินอย่างต่อเนื่อง และกำหนดระยะเวลาประเมินที่ชัดเจน

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: ต้องมีแผนพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน และกำหนดลักษณะที่ต้องการ

การจัดองค์กร: จัดบรรยากาศให้ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง

การอำนวยการ: มอบหมายการจัดบรรยากาศอย่างชัดเจน พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม และสร้างแรงจูงใจผ่านสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: จัดระบบกำกับติดตามบรรยากาศการทำงาน ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง และสรุปรายงานผลเพื่อพัฒนา

การประสานงาน: จัดบรรยากาศให้เกิดการสื่อสารที่ดี ความร่วมมือในการทำงาน และลดความขัดแย้ง

การประเมินผล: ประเมินบรรยากาศที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กำหนดระยะเวลาชัดเจน และนำผลมาพัฒนาปรับปรุง

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: กำหนดวัตถุประสงค์การจัดโครงสร้างให้ชัดเจน มีแผนพัฒนาโครงสร้างที่เหมาะสม และวิเคราะห์ SWOT โครงสร้างปัจจุบัน

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้าง และมีความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม

การอำนวยการ: จัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการสั่งการมอบหมาย พัฒนาโครงสร้างเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ และสร้างแรงจูงใจผ่านโครงสร้าง

การควบคุม: จัดระบบกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง ตรวจสอบหาข้อบกพร่องและสรุปรายงานผลเพื่อพัฒนา

การประสานงาน: โครงสร้างต้องลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความร่วมมือ และสะดวกต่อการสื่อสาร

การประเมินผล: กำหนดกรอบเวลาประเมินโครงสร้าง ประเมินอย่างต่อเนื่อง และนำผลมาพัฒนาปรับปรุง

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร

การจัดองค์กร: จัดครูให้เหมาะสมกับโครงสร้าง จัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

การอำนวยการ: ส่งเสริมครูให้มีความกล้าในการตัดสินใจ จัดระบบการสั่งการที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจ

การควบคุม: สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครู กำกับติดตาม และจัดระบบตรวจสอบที่ชัดเจน

การประสานงาน: สื่อสารเป้าหมายให้ครูเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม

การประเมินผล: ประเมินครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นำผลมาปรับปรุงพัฒนา และกำหนดระยะเวลาประเมินที่ชัดเจน

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: กำหนดวัตถุประสงค์การสื่อสารที่ชัดเจน มีแผนพัฒนาการสื่อสาร และวิเคราะห์ SWOT ด้านการสื่อสาร

การจัดองค์กร: จัดระบบโครงสร้างการสื่อสารภายใน จัดตั้งฝ่ายงานด้านการสื่อสาร และจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

การอำนวยการ: ใช้การสื่อสารในการกระตุ้นจูงใจ ช่วยในการตัดสินใจ และสั่งการมอบหมายอย่างชัดเจน

การควบคุม: จัดระบบกำกับติดตามการสื่อสาร ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง และสรุปรายงานผลเพื่อพัฒนา

การประสานงาน: จัดให้มีการสื่อสารที่ส่งเสริมความร่วมมือ หลากหลายช่องทาง และลดความขัดแย้ง

การประเมินผล: นำผลประเมินการสื่อสารมาพัฒนา กำหนดระยะเวลาประเมินที่ชัดเจน และประเมินอย่างต่อเนื่อง

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: กำหนดวัตถุประสงค์การสนับสนุนที่ชัดเจน จัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุน และวิเคราะห์สภาพเพื่อวางแผนการสนับสนุน

การจัดองค์กร: จัดโครงสร้างสนับสนุนที่เหมาะสม จัดสรรทรัพยากรเพียงพอ และวางแผนอัตรากำลังด้านการสนับสนุน

การอำนวยการ: ส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่ม มอบหมายงานสนับสนุน และกระตุ้นจูงใจด้วยการสนับสนุน

การควบคุม: จัดระบบกำกับติดตามการสนับสนุน ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง และสรุปรายงานผลเพื่อพัฒนา

การประสานงาน: สนับสนุนความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และสื่อสารเป้าหมายการสนับสนุน

การประเมินผล: กำหนดระยะเวลาประเมินการสนับสนุน ประเมินอย่างต่อเนื่อง และนำผลมาพัฒนาปรับปรุง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2: นายสายัณห์ คำลือ
ตำแหน่ง: รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 7 ตุลาคม 2567
เวลาในการสัมภาษณ์: 13.00-14.30 น.
สถานที่สัมภาษณ์ : สัมภาษณ์ออนไลน์

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: นวัตกรรมการศึกษาต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กล้าหาญ ใช้ SWOT และ SOAR เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ที่ครอบคลุม และตั้งเป้าหมายที่วัดผลได้

การจัดองค์กร: องค์กรนวัตกรรมต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ทรัพยากรต้องจัดสรรให้เอื้อต่อการทดลอง และต้องมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยน

การอำนวยการ: การนำนวัตกรรมต้องมีคำสั่งที่ชัดเจนแต่ยืดหยุ่น การตัดสินใจต้องรวดเร็ว และต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการลองผิดลองถูก

การควบคุม: การควบคุมนวัตกรรมต้องเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ มีการติดตามที่ต่อเนื่องแต่ไม่เข้มงวดจนเกินไป

การประสานงาน: ต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก บริหารจัดการความแตกต่างของแนวคิด และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเข้าใจ

การประเมินผล: การประเมินนวัตกรรมต้องมิติชนิที่หลากหลาย ไม่เพียงตัวเลข แต่รวมถึงคุณภาพและผลกระทบ และต้องใช้ผลประเมินในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำด้านนวัตกรรมต้องเป็นนักฝัน แต่ต้องมีแผนที่เป็นรูปธรรม กล้าคิดแนวใหม่ และมีการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันที มีทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการทดลอง และกระจายอำนาจให้เหมาะสม

การอำนวยการ: ผู้นำต้องมอบหมายงานที่ท้าทายแต่สร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสร้างแรงบันดาลใจ

การควบคุม: การควบคุมแบบผู้นำต้องเป็นการนำทาง ไม่ใช่การบังคับ กำกับติดตามด้วยการให้คำปรึกษา และเรียนรู้จากผลลัพธ์ร่วมกัน

การประสานงาน: ผู้นำต้องเป็นตัวเชื่อมระหว่างแนวคิดต่างๆ สร้างการมีส่วนร่วม และแก้ไขความขัดแย้งด้วยการหาจุดร่วม

การประเมินผล: ผู้นำต้องยอมรับผลประเมินทั้งเชิงบวกและลบ ใช้ผลประเมินในการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมการประเมินที่สร้างสรรค์

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมนวัตกรรมต้องเริ่มจากการวางแผนที่เน้นการเรียนรู้ ความกล้าหาญ และการยอมรับความผิดพลาด

การจัดองค์กร: องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด ทรัพยากรต้องสนับสนุนการทดลอง และบรรยากาศต้องเปิดกว้าง

การอำนวยการ: ต้องมีวัฒนธรรมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การให้กำลังใจในการลองใหม่ และการปฏิบัติงานแบบสร้างสรรค์

การควบคุม: การควบคุมวัฒนธรรมต้องเน้นการสะท้อนผล การเรียนรู้ร่วมกัน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องเน้นการแบ่งปันความรู้ การสื่อสารแบบเปิด และการสร้างสรรค์ร่วมกัน

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากพฤติกรรมการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมนวัตกรรมต้องวางแผนให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ มีพื้นที่สำหรับการทดลอง และยืดหยุ่นต่อการปรับเปลี่ยน

การจัดองค์กร: จัดสิ่งแวดล้อมให้มีความหลากหลาย เอื้อต่อการทำงานทีม และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

การอำนวยการ: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องเน้นความสะดวกสบาย กระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการทำงานแบบใหม่

การควบคุม: ควบคุมสิ่งแวดล้อมโดยการรับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงตามความต้องการ และดูแลให้เอื้อต่อการทำงาน

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความคิด

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมจากความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และการเกิดขึ้นของนวัตกรรม

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างนวัตกรรมต้องวางแผนให้แบน ยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนการทำงานข้ามสายงาน จัดสรรทรัพยากรแบบยืดหยุ่น และเอื้อต่อการสื่อสาร

การอำนวยการ: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการสั่งการแบบมีส่วนร่วม การนำนวัตกรรมมาใช้ และการสร้างแรงจูงใจ

การควบคุม: ควบคุมโครงสร้างด้วยการประเมินประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว

การประสานงาน: โครงสร้างต้องลดอุปสรรคการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากความเร็วในการตอบสนอง ความสามารถในการปรับตัว และการสนับสนุนนวัตกรรม

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: บุคลากรนวัตกรรมต้องมีแผนพัฒนาที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ต่อเนื่อง และการปรับตัว

การจัดองค์กร: จัดบุคลากรให้หลากหลายทักษะ มีทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ และบทบาทที่ชัดเจนแต่ยืดหยุ่น

การอำนวยการ: ส่งเสริมบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำ มีระบบการตัดสินใจที่รวดเร็ว และสร้างแรงบันดาลใจ

การควบคุม: ควบคุมบุคลากรด้วยการสนับสนุน ให้คำปรึกษา และประเมินผลแบบสร้างสรรค์

การประสานงาน: สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการทำงานทีม และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

การประเมินผล: ประเมินบุคลากรจากความสามารถในการสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการปรับตัว

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การสื่อสารนวัตกรรมต้องมีแผนที่หลากหลายช่องทาง เข้าใจง่าย และสร้างแรงบันดาลใจ

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องทันสมัย มีการสื่อสาร 2 ทาง และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิด

การอำนวยการ: ใช้การสื่อสารในการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการตัดสินใจ และสร้างความเข้าใจ

การควบคุม: ควบคุมการสื่อสารด้วยการรับฟังปฏิกิริยา ปรับปรุงข้อความ และติดตามผลการสื่อสาร

การประสานงาน: สื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือ ลดความเข้าใจผิด และสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การสนับสนุนนวัตกรรมต้องมีแผนที่ครอบคลุม เน้นการเรียนรู้ และการทดลอง

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องเข้าถึงง่าย มีทรัพยากรเพียงพอ และตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย

การอำนวยการ: สนับสนุนการคิดริเริ่ม ให้โอกาสในการทดลอง และสร้างความมั่นใจในการลองใหม่

การควบคุม: ควบคุมการสนับสนุนด้วยการติดตามผล ประเมินความพึงพอใจ และปรับปรุงระบบ

การประสานงาน: สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันทรัพยากร และการเรียนรู้ร่วมกัน

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจ และการนำไปใช้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3: นายโกวิท หมื่นทา

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 8 ตุลาคม 2567

เวลาในการสัมภาษณ์: 08.30 น.-10.00 น.

สถานที่สัมภาษณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: ในฐานะผู้บริหารการวางแผนกลยุทธ์ต้องมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน วิสัยทัศน์ต้องสร้างแรงบันดาลใจ และการวิเคราะห์ SWOT ต้องตรงกับความเป็นจริง

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องชัดเจนแต่ไม่เกร่งเครียด ทรัพยากรต้องจัดสรรอย่างเป็นธรรม และทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตน

การอำนวยการ: การสั่งการต้องแน่วแน่แต่เปิดใจรับฟัง การตัดสินใจต้องรวดเร็วแต่รอบคอบ และต้องสร้างกำลังใจให้ทีมอยู่เสมอ

การควบคุม: การควบคุมต้องสม่ำเสมอแต่ไม่บีบคั้น มีการรายงานที่สร้างสรรค์ และใช้ผลในการปรับปรุงทันที

การประสานงาน: ความร่วมมือเกิดจากความเข้าใจ การจัดการความขัดแย้งต้องยุติธรรม และการสื่อสารต้องใส่ใจ

การประเมินผล: การประเมินต้องเป็นธรรม โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องมองไกล คิดใหม่ แต่ต้องทำให้คนอื่นเข้าใจได้ การวิเคราะห์สถานการณ์ต้องลึกซึ้งและรอบด้าน

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันที มีทรัพยากรเพียงพอ และคนต้องอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องท้าทายแต่ไม่บีบคั้น การตัดสินใจต้องมีเหตุผล และการจูงใจต้องมาจากใจจริง

การควบคุม: การกำกับต้องเป็นการสนับสนุน ไม่ใช่การจับผิด ติดตามเพื่อช่วยเหลือ และรายงานเพื่อปรับปรุง

การประสานงาน: การสื่อสารต้องชัดเจนและอบอุ่น ความร่วมมือต้องเกิดจากความเข้าใจ และความขัดแย้งต้องแก้ไขด้วยความเข้าใจ

การประเมินผล: การประเมินต้องสร้างสรรค์ ช่วยให้คนเติบโต และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมที่ดีต้องเริ่มจากการวางแผนที่มีความหมาย สร้างค่านิยมที่ดีงาม และเป้าหมายที่ทุกคนภาคภูมิใจ

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมที่ดี ทรัพยากรต้องใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรม และคนต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องโปร่งใส การจูงใจต้องสอดคล้องกับค่านิยม และการปฏิบัติงานต้องสะท้อนวัฒนธรรม

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องละเอียดอ่อน ติดตามด้วยการสังเกต และปรับปรุงด้วยการมีส่วนร่วม

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องเกิดจากการเคารพซึ่งกันและกัน การสื่อสารต้องสร้างความอบอุ่น

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากการกระทำ ความรู้สึกของคน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมที่ดีต้องวางแพนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของคน เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างความสุข

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงความต้องการของทุกคน มีความปลอดภัย และสะดวกสบาย

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศต้องใส่ใจในรายละเอียด ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และสร้างความรู้สึกที่ดี

การควบคุม: การดูแลสิ่งแวดล้อมต้องสม่ำเสมอ ติดตามความพึงพอใจ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสื่อสาร สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความตึงเครียด

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมจากความสุขของคน ประสิทธิภาพการทำงาน และสุขภาพจิตที่ดี

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องวางแผนให้เหมาะสมกับคนและงาน ชัดเจนแต่ยืดหยุ่น และรองรับการเปลี่ยนแปลง

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการทำงาน จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และทุกคนต้องรู้บทบาทของตน

การอำนวยการ: การสั่งการผ่านโครงสร้างต้องชัดเจน การพัฒนาโครงสร้างต้องมีส่วนร่วม และต้องสร้างแรงจูงใจ

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างต้องดูจากประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของคน และการบรรลุเป้าหมาย

การประสานงาน: โครงสร้างต้องลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจ
การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของคน
6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาคนต้องเป็นสิ่งสำคัญที่สุด มีแผนที่ชัดเจน และตอบสนองความต้องการของแต่ละคน

การจัดองค์กร: การจัดคนต้องเหมาะสมกับความสามารถ มีทรัพยากรเพื่อการพัฒนา และบทบาทที่ชัดเจน

การอำนวยการ: การส่งเสริมคนต้องด้วยใจจริง สร้างโอกาสให้เติบโต และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง

การควบคุม: การประเมินคนต้องเป็นธรรม เป็นการช่วยเหลือ และนำไปสู่การพัฒนา

การประสานงาน: การสื่อสารกับคนต้องใส่ใจ สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยกัน

การประเมินผล: การประเมินคนต้องดูที่การเติบโต ความสุข และการบรรลุเป้าหมาย

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การสื่อสารต้องมีแผนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องทันสมัย เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยในการตัดสินใจ และสร้างความเข้าใจ

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องดูจากความเข้าใจ ผลตอบรับ และการนำไปปฏิบัติ

การประสานงาน: การสื่อสารต้องสร้างความร่วมมือ ลดความเข้าใจผิด และเพิ่มความสามัคคี

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การสนับสนุนต้องมีแผนที่ครอบคลุม เข้าใจความต้องการจริง และตอบสนองได้ทันท่วงที

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องเข้าถึงง่าย มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

การอำนวยการ: การสนับสนุนต้องมาจากใจจริง ช่วยให้คนมีความมั่นใจ และกล้าลองสิ่งใหม่

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนต้องดูจากความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องสร้างความร่วมมือ ลดอุปสรรค และเพิ่มโอกาส

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนจากความสำเร็จของคน ความพึงพอใจ และการพัฒนาที่เกิดขึ้น

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4: นายณัฐสิทธิ์ ธงยี่สิบสอง

ตำแหน่ง: ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 8 ตุลาคม 2567

เวลาในการสัมภาษณ์: 10.30 น.-12.00 น.

สถานที่สัมภาษณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: กลยุทธ์ที่ยั่งยืนต้องสะท้อนค่านิยมขององค์กร วิสัยทัศน์ต้องสร้างความหมายและการวิเคราะห์ต้องรวมถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรม การจัดสรรทรัพยากรต้องเป็นธรรมและการกำหนดบทบาทต้องเคารพความแตกต่าง

การอำนวยการ: การสั่งการต้องเคารพศักดิศรีของคน การตัดสินใจต้องโปร่งใส และการจูงใจต้องสอดคล้องกับแรงจูงใจภายใน

การควบคุม: การควบคุมต้องเป็นการพัฒนา ไม่ใช่การลงโทษ การติดตามต้องสร้างสรรค์และการรายงานต้องเป็นการเรียนรู้

การประสานงาน: ความร่วมมือเกิดจากความไว้วางใจ การจัดการความขัดแย้งต้องเคารพความแตกต่าง และการสื่อสารต้องสร้างความเข้าใจ

การประเมินผล: การประเมินต้องครอบคลุมทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นธรรมต่อทุกฝ่ายและนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างของวัฒนธรรมที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจและเข้าใจบริบททางวัฒนธรรม

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความหลากหลายทางความคิดและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นคน

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องพิจารณาจากความเหมาะสม การตัดสินใจต้องรับฟังความคิดเห็น และการจูงใจต้องเข้าใจความต้องการที่แท้จริง

การควบคุม: การกำกับต้องเป็นการสนับสนุน การติดตามต้องแสดงความห่วงใย และการพัฒนาต้องเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

การประสานงาน: การสื่อสารต้องมีความเข้าใจทางวัฒนธรรม ความร่วมมือต้องเกิดจากความเคารพ และการแก้ไขปัญหาต้องสร้างสรรค์

การประเมินผล: การประเมินต้องเป็นธรรม โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาคนและองค์กร

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: การสร้างวัฒนธรรมต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจวัฒนธรรมเดิม กำหนดทิศทางที่ต้องการ และสร้างแผนการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมที่ต้องการ ทรัพยากรต้องใช้เพื่อเสริมสร้างค่านิยม และบทบาทต้องสะท้อนวัฒนธรรม

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องเปิดกว้าง การให้กำลังใจต้องสอดคล้องกับค่านิยม และการปฏิบัติงานต้องสร้างความหมาย

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องละเอียดอ่อน สังเกตการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงอย่างมีส่วนร่วม

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องเกิดจากการเข้าใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศที่ดี

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากพฤติกรรม ค่านิยม และการยอมรับของคนในองค์กร

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมต้องวางแผนให้สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ เอื้อต่อการเรียนรู้ และสะท้อนค่านิยมองค์กร

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีพื้นที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ และสร้างความรู้สึกปลอดภัย

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศต้องใส่ใจในรายละเอียดที่สร้างความรู้สึก ปรับปรุงตามความเหมาะสมทางวัฒนธรรม

การควบคุม: การดูแลสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมต้องสม่ำเสมอ ฟังความคิดเห็น และปรับปรุงตามบริบท

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม สร้างความเข้าใจ และลดอคติ

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมจากความรู้สึกของคน การยอมรับ และการมีส่วนร่วม

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องสะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรม เอื้อต่อการเรียนรู้ และรองรับความหลากหลาย

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องเป็นธรรม โปร่งใส และให้โอกาสทุกคนได้มีส่วนร่วม

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างต้องยืดหยุ่น เคารพความแตกต่าง และสร้างโอกาสให้ทุกคน

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างต้องดูจากความเป็นธรรม ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ

การประสานงาน: โครงสร้างต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ลดการแบ่งแยก และสร้างความเข้าใจ

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากความเป็นธรรม การสนับสนุนวัฒนธรรม และการบรรลุเป้าหมาย

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาคนต้องเคารพความแตกต่างของแต่ละคน มีแผนที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการที่แท้จริง

การจัดองค์กร: การจัดคนต้องเป็นธรรม ให้โอกาสเท่าเทียม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นคน

การอำนวยการ: การส่งเสริมคนต้องด้วยความเข้าใจ สร้างโอกาสตามศักยภาพ และให้การสนับสนุนที่เหมาะสม

การควบคุม: การประเมินคนต้องเป็นธรรม เข้าใจบริบท และนำไปสู่การพัฒนา

การประสานงาน: การสื่อสารกับคนต้องเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

การประเมินผล: การประเมินคนต้องครอบคลุมหลายมิติ เป็นธรรม และนำไปสู่การเรียนรู้

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การสื่อสารต้องเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม ใช้ภาษาที่เหมาะสม และสร้างความเข้าใจ

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องครอบคลุมความหลากหลาย เข้าถึงได้ทุกกลุ่ม และเคารพความแตกต่าง

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องสร้างความเข้าใจ เคารพความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศที่ดี

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องดูจากความเข้าใจ การยอมรับ และผลตอบรับ

การประสานงาน: การสื่อสารต้องสร้างสะพานเชื่อมระหว่างความแตกต่าง ลดความเข้าใจผิด และเพิ่มความสามัคคี

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความเข้าใจ การยอมรับ และการสร้างความสามัคคี

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การสนับสนุนต้องเข้าใจความต้องการที่หลากหลาย มีแผนที่ครอบคลุม และเป็นธรรมต่อทุกคน

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม มีความหลากหลาย และตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง

การอำนวยการ: การสนับสนุนต้องด้วยความเข้าใจ เคารพความแตกต่าง และสร้างโอกาสที่เท่าเทียม

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนต้องดูจากความเป็นธรรม ประสิทธิภาพ และการเข้าถึง

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องสร้างความร่วมมือข้ามความแตกต่าง ลดอุปสรรค และเพิ่มโอกาส

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนจากความเป็นธรรม ประสิทธิภาพ และการสร้างโอกาสที่เท่าเทียม

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5: นางสาวมณฑาทิพย์ ขันแก้ว

ตำแหน่ง: ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 8 ตุลาคม 2567

เวลาในการสัมภาษณ์: 13.00 น.-14.30 น.

สถานที่สัมภาษณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: การวางแพนกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ต้องสะท้อนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ทรัพยากรต้องใช้เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

การอำนวยการ: การสั่งการต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม การตัดสินใจต้องพิจารณาปัจจัยสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: การควบคุมต้องรวมถึงการติดตามสภาพแวดล้อม การรายงานต้องครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม

การประสานงาน: ความร่วมมือต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน การสื่อสารต้องรวมถึงประเด็นสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: การประเมินต้องรวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี เข้าใจความสำคัญของสิ่งแวดล้อมต่อการพัฒนา

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม มีทรัพยากรเพื่อการจัดสภาพแวดล้อม

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อม การตัดสินใจต้องพิจารณาผลกระทบสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: การกำกับต้องรวมถึงการติดตามสภาพสิ่งแวดล้อม การพัฒนาต้องคำนึงถึงความยั่งยืน

การประสานงาน: การสื่อสารต้องรวมถึงประเด็นสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: การประเมินต้องรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมต้องรวมถึงการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม การสร้างค่านิยมการดูแลสิ่งแวดล้อม

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมการดูแลสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรต้องใช้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องพิจารณาสิ่งแวดล้อม การจูงใจต้องรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องรวมถึงพฤติกรรมการดูแลสิ่งแวดล้อม การติดตามต้องครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน การสื่อสารต้องสร้างจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากการดูแลสิ่งแวดล้อม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: การวางแผนสิ่งแวดล้อมต้องครอบคลุมทั้งกายภาพและจิตใจ เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การอำนวยการ: การสั่งการจัดสิ่งแวดล้อมต้องชัดเจน การปรับปรุงต้องต่อเนื่อง และต้องสร้างแรงจูงใจผ่านสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: การควบคุมสิ่งแวดล้อมต้องสม่ำเสมอ ติดตามความเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงทันที

การประสานงาน: การประสานงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องรวมทุกฝ่าย สื่อสารความสำคัญ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

การประเมินผล: การประเมินสิ่งแวดล้อมต้องครอบคลุมทุกมิติ ดูผลกระทบต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อม มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมชัดเจน

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการดูแลสิ่งแวดล้อม จัดสรรทรัพยากรเพื่อสิ่งแวดล้อม

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างต้องคำนึงถึงผลกระทบสิ่งแวดล้อม การพัฒนาต้องยั่งยืน

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อม ตรวจสอบผลกระทบ

การประสานงาน: โครงสร้างต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้านสิ่งแวดล้อม การสื่อสารข้อมูลสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากการสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาบุคลากรต้องรวมถึงการสร้างจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

การจัดองค์กร: การจัดบุคลากรต้องมีผู้รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม มีทรัพยากรเพื่อการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

การอำนวยการ: การส่งเสริมบุคลากรต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: การประเมินบุคลากรต้องรวมถึงการดูแลสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การประสานงาน: การสื่อสารกับบุคลากรต้องรวมถึงประเด็นสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้านสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: การประเมินบุคลากรต้องดูจากการมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม และการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การสื่อสารต้องรวมถึงข้อมูลสิ่งแวดล้อม การสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องครอบคลุมข้อมูลสิ่งแวดล้อม มีช่องทางสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อม

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องสร้างจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องดูจากความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม การนำไปปฏิบัติ

การประสานงาน: การสื่อสารต้องสร้างความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การสนับสนุนต้องรวมถึงการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องรวมถึงการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม มีทรัพยากรเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม

การอำนวยการ: การสนับสนุนต้องส่งเสริมการดูแลสิ่งแวดล้อม สร้างแรงจูงใจในการดูแลสิ่งแวดล้อม

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนต้องดูจากผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องสร้างความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6: นายศักดา ศักดิ์ใหญ่

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 8 ตุลาคม 2567

เวลาในการสัมภาษณ์: 15.00 น.-16.30 น.

สถานที่สัมภาษณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: กลยุทธ์ต้องสะท้อนผ่านโครงสร้างที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ต้องแปลงเป็นโครงสร้างที่สนับสนุน และการวิเคราะห์ต้องรวมถึงความเหมาะสมของโครงสร้าง

การจัดองค์กร: โครงสร้างเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ต้องออกแบบให้ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลง

การอำนวยการ: การสั่งการต้องผ่านโครงสร้างที่ชัดเจน การตัดสินใจต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง และการจูงใจต้องผ่านระบบโครงสร้าง

การควบคุม: การควบคุมต้องผ่านโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ การติดตามต้องมีระบบ และการรายงานต้องตามสายการบังคับบัญชา

การประสานงาน: ความร่วมมือต้องได้รับการสนับสนุนจากโครงสร้าง การจัดการความขัดแย้งต้องมีกลไกในโครงสร้าง

การประเมินผล: การประเมินต้องรวมถึงประสิทธิภาพของโครงสร้าง และการปรับปรุงโครงสร้างตามผลประเมิน

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องเข้าใจการออกแบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการนำ มีวิสัยทัศน์ในการสร้างโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างโครงสร้างที่สนับสนุนภาวะผู้นำ กระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และพัฒนาผู้นำระดับต่างๆ

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องผ่านโครงสร้างที่ชัดเจน การตัดสินใจต้องมีกระบวนการที่โปร่งใส

การควบคุม: การกำกับต้องมีระบบที่ชัดเจน การพัฒนาต้องผ่านโครงสร้างที่สนับสนุน

การประสานงาน: การสื่อสารต้องผ่านโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือต้องได้รับการออกแบบในโครงสร้าง

การประเมินผล: การประเมินต้องรวมถึงความสามารถในการนำผ่านโครงสร้าง และการพัฒนาโครงสร้างเพื่อสนับสนุนภาวะผู้นำ

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมต้องสะท้อนผ่านโครงสร้าง การวางแผนต้องคำนึงถึงผลกระทบของโครงสร้างต่อวัฒนธรรม

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมที่ต้องการ การออกแบบต้องคำนึงถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องสะท้อนในโครงสร้าง การจูงใจต้องผ่านกลไกของโครงสร้าง

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องผ่านโครงสร้างที่เหมาะสม การติดตามต้องมีระบบที่ชัดเจน

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องได้รับการออกแบบในโครงสร้าง การสื่อสารต้องผ่านช่องทางที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องรวมถึงผลกระทบของโครงสร้าง และการปรับโครงสร้างเพื่อสนับสนุนวัฒนธรรม

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมการทำงานต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง การวางแผนต้องคำนึงถึงผลกระทบของโครงสร้างต่อบรรยากาศ

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องสะท้อนโครงสร้าง มีพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานตามโครงสร้าง

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศต้องผ่านโครงสร้างที่เหมาะสม การปรับปรุงต้องคำนึงถึงโครงสร้าง

การควบคุม: การควบคุมสิ่งแวดล้อมต้องผ่านโครงสร้างที่ชัดเจน การติดตามต้องมีระบบ

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการประสานงานตามโครงสร้าง ลดอุปสรรคในการสื่อสาร

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมต้องรวมถึงความเหมาะสมกับโครงสร้าง และการสนับสนุนการทำงาน

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: การออกแบบโครงสร้างต้องเริ่มจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ ภารกิจ และกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องมีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา การจัดสรรทรัพยากรต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง และต้องมีความยืดหยุ่น

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างต้องมีประสิทธิภาพ การสั่งการต้องผ่านช่องทางที่ชัดเจน และต้องสร้างแรงจูงใจผ่านระบบโครงสร้าง

การควบคุม: การควบคุมต้องมีระบบที่ชัดเจน การติดตามต้องผ่านโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ และต้องมีการปรับปรุงต่อเนื่อง

การประสานงาน: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการประสานงาน ลดความซ้ำซ้อน และสร้างความร่วมมือ

การประเมินผล: การประเมินโครงสร้างต้องดูจากประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การวางแผนบุคลากรต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง มีการพัฒนาตามสายงาน และเตรียมคนสำหรับตำแหน่งต่างๆ

การจัดองค์กร: การจัดบุคลากรต้องเหมาะสมกับโครงสร้าง มีการกระจายทักษะ และสนับสนุนการทำงานข้ามสายงาน

การอำนวยการ: การส่งเสริมบุคลากรต้องผ่านโครงสร้างที่เป็นธรรม สร้างโอกาสการเติบโต และพัฒนาผู้นำ

การควบคุม: การประเมินบุคลากรต้องตามโครงสร้างที่ชัดเจน มีระบบการพัฒนา และการปรับปรุงต่อเนื่อง

การประสานงาน: การสื่อสารกับบุคลากรต้องผ่านโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในบทบาท

การประเมินผล: การประเมินบุคลากรต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง และนำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสม

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การวางแผนการสื่อสารต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง มีช่องทางที่ชัดเจน และครอบคลุมทุกระดับ

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องสะท้อนโครงสร้าง มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงได้ทุกส่วน

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องผ่านโครงสร้างที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจ และสนับสนุนการตัดสินใจ

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องมีระบบ ติดตามประสิทธิภาพ และปรับปรุงช่องทาง

การประสานงาน: การสื่อสารต้องเอื้อต่อการประสานงานตามโครงสร้าง ลดความเข้าใจผิด และสร้างความร่วมมือ

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารต้องดูจากประสิทธิภาพตามโครงสร้าง และผลต่อการทำงาน

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การวางแผนการสนับสนุนต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง ครอบคลุมทุกส่วนงาน และตอบสนองความต้องการ

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องสะท้อนโครงสร้าง มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงได้

การอำนวยการ: การสนับสนุนต้องผ่านโครงสร้างที่เหมาะสม ตอบสนองทันท่วงที และสร้างแรงจูงใจ

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนต้องมีระบบ ติดตามประสิทธิภาพ และปรับปรุงต่อเนื่อง

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องเอื้อต่อการประสานงานตามโครงสร้าง สร้างความร่วมมือ และลดอุปสรรค

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนต้องดูจากประสิทธิภาพตามโครงสร้าง และการตอบสนองความต้องการ

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7: นายนราวิชญ์ จันทร์อินทร์
ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียน
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 9 ตุลาคม 2567
เวลาในการสัมภาษณ์: 10.00 น.-11.30 น.
สถานที่สัมภาษณ์ : โรงเรียนบ้านแม่ย้อยเงิน

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: กลยุทธ์ที่ดีต้องมีคนที่เหมาะสมมาขับเคลื่อน การวางแผนต้องพิจารณาศักยภาพของบุคลากร และการพัฒนาคนเพื่อรองรับกลยุทธ์

การจัดองค์กร: การจัดองค์กรต้องใส่ใจเรื่องคน โครงสร้างต้องเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และทรัพยากรต้องจัดสรรเพื่อการพัฒนาคน

การอำนวยการ: การสั่งการต้องเข้าใจคน การตัดสินใจต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร และการจูงใจต้องตอบสนองความต้องการของคน

การควบคุม: การควบคุมต้องเป็นการพัฒนา ไม่ใช่การลงโทษ การติดตามต้องเป็นการให้คำปรึกษา และการรายงานต้องเป็นการเรียนรู้

การประสานงาน: ความร่วมมือเกิดจากความเข้าใจกัน การจัดการความขัดแย้งต้องเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และการสื่อสารต้องใส่ใจความรู้สึกของคน

การประเมินผล: การประเมินต้องเป็นการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสิน ต้องเป็นธรรม และนำไปสู่การเติบโตของคน

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องเป็นนักพัฒนาคน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างคนที่มีคุณภาพ และเข้าใจความต้องการของบุคลากร

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีระบบการพัฒนาคนที่ดี และให้โอกาสทุกคนได้เติบโต

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องพิจารณาจากความสามารถและความสนใจ การตัดสินใจต้องมีส่วนร่วมจากบุคลากร

การควบคุม: การกำกับต้องเป็นการสนับสนุน การติดตามต้องเป็นการช่วยเหลือ และการพัฒนาต้องตอบสนองความต้องการ

การประสานงาน: การสื่อสารต้องเข้าใจความแตกต่างของคน ความร่วมมือต้องเกิดจากความเคารพ และการแก้ไขปัญหาต้องเป็นธรรม

การประเมินผล: การประเมินต้องมุ่งการพัฒนา เป็นโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมที่ดีต้องเริ่มจากการเอาใจใส่คน สร้างค่านิยมที่เคารพความเป็นคน และให้ความสำคัญกับการพัฒนา

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทรัพยากรต้องใช้เพื่อพัฒนาคน และสภาพแวดล้อมต้องเอื้อต่อการเติบโต

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องเปิดกว้าง การให้กำลังใจต้องสม่ำเสมอ และการปฏิบัติงานต้องให้ความหมายกับคน

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องใส่ใจในรายละเอียด สังเกตความเปลี่ยนแปลงของคน และปรับปรุงตามความต้องการ

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องเกิดจากการเข้าใจกัน การสื่อสารต้องสร้างความอบอุ่น และแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากความสุขของคน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วม

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการพัฒนาคน มีความปลอดภัย และสร้างความสุขในการทำงาน

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงความต้องการของคน มีความหลากหลาย และเอื้อต่อการเรียนรู้

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศต้องใส่ใจในความรู้สึกของคน ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และสร้างความภาคภูมิใจ

การควบคุม: การดูแลสิ่งแวดล้อมต้องสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็น และปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการ

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สร้างความสามัคคี และลดความเครียด

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมจากความพึงพอใจของคน ความปลอดภัย และการส่งเสริมการเรียนรู้

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการพัฒนาคน มีเส้นทางการเติบโต และโอกาสในการเรียนรู้

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องชัดเจนแต่ยืดหยุ่น ให้โอกาสคนได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนการทำงานทีม

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างต้องเป็นธรรม สร้างโอกาสให้ทุกคน และพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างต้องดูจากความเป็นธรรม โอกาสในการเติบโต และความพึงพอใจของคน

การประสานงาน: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ และสร้างความเข้าใจ

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากการสนับสนุนการพัฒนาคน ความเป็นธรรม และโอกาสในการเติบโต

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจขององค์กร ต้องมีแผนที่ชัดเจน ครอบคลุม และตอบสนองความต้องการของแต่ละคน

การจัดองค์กร: การจัดคนต้องเหมาะสมกับความสามารถ ให้โอกาสการเรียนรู้ และสร้างความท้าทายที่เหมาะสม

การอำนวยการ: การส่งเสริมคนต้องด้วยใจจริง เข้าใจความต้องการ และสร้างโอกาสให้เติบโต

การควบคุม: การประเมินคนต้องเป็นการพัฒนา มีส่วนร่วม และนำไปสู่การเรียนรู้

การประสานงาน: การสื่อสารกับคนต้องเข้าใจความแตกต่าง สร้างความไว้วางใจ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

การประเมินผล: การประเมินคนต้องครอบคลุมหลายมิติ เป็นธรรม และนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การสื่อสารต้องเข้าใจคนที่จะรับสาร ใช้ภาษาที่เหมาะสม และสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องเข้าถึงทุกคน มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องสร้างแรงบันดาลใจ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสร้างความมั่นใจ

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องดูจากความเข้าใจ ความพึงพอใจ และผลตอบรับจากบุคลากร

การประสานงาน: การสื่อสารต้องสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความร่วมมือ

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความเข้าใจของบุคลากร การมีส่วนร่วม และความรู้สึกที่มีต่อองค์กร

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การสนับสนุนต้องเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของคน มีแผนที่ครอบคลุม และตอบสนองได้ทันท่วงที

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องเข้าถึงง่าย มีคุณภาพ และตอบสนองความหลากหลายของความต้องการ

การอำนวยการ: การสนับสนุนต้องมาจากความเข้าใจ สร้างความมั่นใจ และช่วยให้คนมีความสุขในการทำงาน

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนต้องดูจากความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และผลกระทบต่อการพัฒนาคน

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องสร้างความร่วมมือ ลดอุปสรรค และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนจากการพัฒนาของคน ความพึงพอใจ และการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8: นางสาววรรธณัฐ กันทะใจ
ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียน
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 9 ตุลาคม 2567
เวลาในการสัมภาษณ์: 13.00 น.-14.30 น.
สถานที่สัมภาษณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: กลยุทธ์ที่ดีต้องสื่อสารได้ชัดเจน วิสัยทัศน์ต้องสร้างแรงบันดาลใจผ่านการสื่อสาร และการวิเคราะห์ต้องถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการสื่อสาร ทรัพยากรต้องจัดสรรเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และบทบาทต้องชัดเจนในการสื่อสาร

การอำนวยการ: การสั่งการต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย การตัดสินใจต้องสื่อสารเหตุผล และการจูงใจต้องผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การควบคุม: การควบคุมต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน การติดตามต้องสื่อสารผลให้ทราบ และการรายงานต้องเข้าใจง่าย

การประสานงาน: ความร่วมมือเกิดจากการสื่อสารที่ดี การจัดการความขัดแย้งต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือ และต้องสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน

การประเมินผล: การประเมินต้องสื่อสารผลให้เข้าใจ มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น และสื่อสารแนวทางปรับปรุง

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน และสื่อสารแผนงานให้เข้าใจง่าย

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีช่องทางที่หลากหลาย และเข้าถึงทุกระดับ

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องสื่อสารให้ชัดเจน การตัดสินใจต้องอธิบายเหตุผล และการจูงใจต้องใช้การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ

การควบคุม: การกำกับต้องมีการสื่อสารสองทาง การติดตามต้องสื่อสารผลตอบกลับ และการพัฒนาต้องสื่อสารแนวทางชัดเจน

การประสานงาน: การสื่อสารต้องสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือเกิดจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการแก้ไขปัญหาต้องสื่อสารอย่างเปิดเผย

การประเมินผล: การประเมินต้องสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารแนวทางพัฒนา

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมการสื่อสารที่ดีต้องวางแผนอย่างรอบคอบ สร้างค่านิยมการสื่อสารที่เปิดเผย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนการสื่อสารที่ดี ทรัพยากรต้องใช้เพื่อพัฒนาการสื่อสาร และสภาพแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสื่อสาร

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องโปร่งใส การให้กำลังใจต้องผ่านการสื่อสารที่จริงใจ และการปฏิบัติงานต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่อง สังเกตการสื่อสารในองค์กร และปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องเกิดจากการสื่อสารที่เข้าใจกัน การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากคุณภาพการสื่อสาร ความเปิดเผยในการแลกเปลี่ยน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสื่อสาร มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่เปิดเผย

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงการสื่อสาร มีเทคโนโลยีที่สนับสนุน และพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสาร

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศต้องส่งเสริมการสื่อสาร ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร และสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น

การควบคุม: การดูแลสิ่งแวดล้อมต้องติดตามคุณภาพการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสาร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสื่อสารระหว่างกัน สร้างความเข้าใจ และลดอุปสรรคในการสื่อสาร

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมจากคุณภาพการสื่อสาร ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และความพึงพอใจในการสื่อสาร

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการสื่อสาร มีช่องทางที่ชัดเจน และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการสื่อสาร

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนการสื่อสารสองทาง จัดสรรทรัพยากรเพื่อการสื่อสาร และมีความยืดหยุ่นในการสื่อสาร

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างต้องเอื้อต่อการสื่อสาร การสั่งการต้องผ่านช่องทางที่ชัดเจน และต้องสร้างการสื่อสารสองทาง

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างต้องดูจากประสิทธิภาพการสื่อสาร ความรวดเร็วในการสื่อสาร และความชัดเจนของข้อมูล

การประสานงาน: โครงสร้างต้องลดอุปสรรคการสื่อสาร เพิ่มช่องทางการติดต่อ และสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากประสิทธิภาพการสื่อสาร ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร และการไหลเวียนของข้อมูล

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาบุคลากรต้องรวมถึงทักษะการสื่อสาร มีแผนพัฒนาการสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่ดี

การจัดองค์กร: การจัดบุคลากรต้องคำนึงถึงทักษะการสื่อสาร มีการกระจายทักษะการสื่อสาร และส่งเสริมการเรียนรู้การสื่อสาร

การอำนวยการ: การส่งเสริมบุคลากรต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ และให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์

การควบคุม: การประเมินบุคลากรต้องรวมถึงทักษะการสื่อสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องชัดเจน และสร้างสรรค์

การประสานงาน: การสื่อสารกับบุคลากรต้องเข้าใจความแตกต่าง สร้างความไว้วางใจ และแก้ไขปัญหาการสื่อสารร่วมกัน

การประเมินผล: การประเมินบุคลากรต้องรวมถึงความสามารถในการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การวางแผนการสื่อสารต้องครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเลือกช่องทางที่เหมาะสม

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องทันสมัย มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทุกระดับในองค์กร

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยในการตัดสินใจ และสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องติดตามประสิทธิภาพ ความเข้าใจ และผลตอบรับจากผู้รับสาร

การประสานงาน: การสื่อสารต้องเป็นเครื่องมือในการประสานงาน สร้างความเข้าใจร่วมกัน และลดความขัดแย้ง

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความเข้าใจของผู้รับสาร การนำไปปฏิบัติ และความพึงพอใจในการสื่อสาร

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การสนับสนุนต้องสื่อสารให้ชัดเจน มีแผนการสื่อสารเกี่ยวกับการสนับสนุน และสร้างความเข้าใจในการให้การสนับสนุน

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องมีการสื่อสารที่ดี ช่องทางการขอความช่วยเหลือต้องชัดเจน และข้อมูลต้องเข้าถึงง่าย

การอำนวยการ: การสนับสนุนต้องสื่อสารด้วยความเข้าใจ สร้างความมั่นใจ และให้ข้อมูลที่ชัดเจน

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนต้องสื่อสารผลการประเมิน รับฟังความคิดเห็น และปรับปรุงการสื่อสาร

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องมีการสื่อสารที่ประสานกัน ลดความสับสน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนจากความชัดเจนของการสื่อสาร ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการสื่อสาร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9: นายบุญทวี เลิศคำ
ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียน
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 10 ตุลาคม 2567
เวลาในการสัมภาษณ์: 10.00 น.-11.30 น.
สถานที่สัมภาษณ์ : โรงเรียนบ้านแม่ปูคา

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: กลยุทธ์ที่ดีต้องมีระบบสนับสนุนที่แข็งแกร่ง การวางแผนต้องพิจารณาความต้องการด้านการสนับสนุน และต้องมีแผนการสนับสนุนที่ชัดเจน

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องมีส่วนที่รับผิดชอบการสนับสนุน ทรัพยากรต้องจัดสรรเพื่อการสนับสนุนอย่างเพียงพอ และต้องมีระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม

การอำนวยการ: การสั่งการต้องรวมถึงการสนับสนุน การตัดสินใจต้องพิจารณาการสนับสนุนที่จำเป็น และการจูงใจต้องผ่านการสนับสนุนที่เหมาะสม

การควบคุม: การควบคุมต้องรวมถึงการติดตามระบบสนับสนุน การรายงานต้องครอบคลุมประสิทธิภาพการสนับสนุน และต้องมีการปรับปรุงระบบสนับสนุน

การประสานงาน: ความร่วมมือต้องได้รับการสนับสนุน การจัดการความขัดแย้งต้องมีระบบสนับสนุน และการสื่อสารต้องรวมถึงข้อมูลการสนับสนุน

การประเมินผล: การประเมินต้องรวมถึงประสิทธิภาพการสนับสนุน ความพึงพอใจในการสนับสนุน และการปรับปรุงระบบสนับสนุน

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำต้องเข้าใจความสำคัญของการสนับสนุน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างระบบสนับสนุนที่ดี และวางแผนการสนับสนุนอย่างรอบคอบ

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุน มีทรัพยากรเพื่อการสนับสนุน และระบบที่ตอบสนองความต้องการ

การอำนวยการ: การมอบหมายงานต้องมีการสนับสนุนที่เพียงพอ การตัดสินใจต้องคำนึงถึงการสนับสนุน และการจูงใจต้องผ่านการสนับสนุนที่เหมาะสม

การควบคุม: การกำกับต้องรวมถึงการติดตามการสนับสนุน การพัฒนาต้องมีการสนับสนุนที่เหมาะสม และต้องประเมินประสิทธิภาพการสนับสนุน

การประสานงาน: การสื่อสารต้องรวมถึงข้อมูลการสนับสนุน ความร่วมมือต้องได้รับการสนับสนุน และการแก้ไขปัญหาต้องมีระบบสนับสนุน

การประเมินผล: การประเมินต้องรวมถึงความสามารถในการให้การสนับสนุน ประสิทธิภาพระบบสนับสนุน และการพัฒนาระบบสนับสนุน

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมการสนับสนุนต้องวางแผนอย่างรอบคอบ สร้างค่านิยมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการให้การสนับสนุน

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมการช่วยเหลือ ทรัพยากรต้องใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุน และสภาพแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสนับสนุน

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจต้องคำนึงถึงการสนับสนุน การให้กำลังใจต้องเป็นการสนับสนุน และการปฏิบัติงานต้องมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมต้องส่งเสริมการสนับสนุน สังเกตพฤติกรรมการสนับสนุนและปรับปรุงวัฒนธรรมการสนับสนุน

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือต้องเกิดจากการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสื่อสารต้องส่งเสริมการสนับสนุน

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมต้องดูจากพฤติกรรมการสนับสนุน ความเต็มใจช่วยเหลือ และการสร้างสรรค์ร่วมกัน

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสนับสนุน มีทรัพยากรที่เพียงพอ และสร้างบรรยากาศการช่วยเหลือกัน

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงความต้องการด้านการสนับสนุน มีพื้นที่และเครื่องมือที่เพียงพอ และเข้าถึงง่าย

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศต้องส่งเสริมการสนับสนุน ปรับปรุงระบบสนับสนุนและสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการขอความช่วยเหลือ

การควบคุม: การดูแลสิ่งแวดล้อมต้องติดตามคุณภาพการสนับสนุน รับฟังความต้องการและปรับปรุงระบบสนับสนุน

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเอื้อต่อการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างเครือข่ายการสนับสนุน และลดอุปสรรคในการขอความช่วยเหลือ

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมจากความเพียงพอของการสนับสนุน ความสะดวกในการเข้าถึง และความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุน

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องมีหน่วยงานสนับสนุนที่ชัดเจน มีเส้นทางการขอความช่วยเหลือ และระบบการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องเอื้อต่อการให้การสนับสนุน จัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุน และมีความยืดหยุ่นในการให้การสนับสนุน

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างต้องเน้นการสนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างต้องเพิ่มประสิทธิภาพการสนับสนุน และต้องสร้างแรงจูงใจผ่านการสนับสนุน

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างต้องดูจากประสิทธิภาพการสนับสนุน ตรวจสอบคุณภาพการสนับสนุน และปรับปรุงระบบสนับสนุน

การประสานงาน: โครงสร้างต้องส่งเสริมการสนับสนุนระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อนในการสนับสนุน และสร้างความร่วมมือ

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างจากประสิทธิภาพการสนับสนุน ความครอบคลุมของการสนับสนุน และความพึงพอใจของผู้รับการสนับสนุน

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาบุคลากรต้องมีการสนับสนุนที่เพียงพอ มีแผนการสนับสนุนที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล

การจัดองค์กร: การจัดบุคลากรต้องมีทีมสนับสนุนที่เข้มแข็ง มีทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนบุคลากร และระบบการสนับสนุนที่ครอบคลุม

การอำนวยการ: การส่งเสริมบุคลากรต้องมีการสนับสนุนที่เหมาะสม สร้างระบบพี่เลี้ยง และให้การสนับสนุนตามความต้องการ

การควบคุม: การประเมินบุคลากรต้องรวมถึงการได้รับการสนับสนุน การให้การสนับสนุน และประสิทธิภาพจากการสนับสนุน

การประสานงาน: การสื่อสารกับบุคลากรต้องรวมถึงข้อมูลการสนับสนุน ส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และแก้ไขปัญหาการสนับสนุน

การประเมินผล: การประเมินบุคลากรต้องดูจากการได้รับการสนับสนุน ความสามารถในการให้การสนับสนุน และการพัฒนาจากการสนับสนุน

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การวางแผนการสื่อสารต้องรวมถึงข้อมูลการสนับสนุน การสื่อสารเกี่ยวกับระบบสนับสนุน และการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสนับสนุน

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องรวมถึงช่องทางขอความช่วยเหลือ ข้อมูลการสนับสนุนต้องเข้าถึงง่าย และมีการสื่อสารสองทาง

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารต้องส่งเสริมการสนับสนุน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสนับสนุน และกระตุ้นการใช้ระบบสนับสนุน

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารต้องติดตามข้อมูลการสนับสนุน ประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสนับสนุน และปรับปรุงการสื่อสาร

การประสานงาน: การสื่อสารต้องประสานข้อมูลการสนับสนุน ลดความสับสนเกี่ยวกับการสนับสนุน และสร้างความร่วมมือในการสนับสนุน

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารจากความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสนับสนุน การใช้ระบบสนับสนุน และความพึงพอใจในการสื่อสาร

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การวางแผนการสนับสนุนต้องครอบคลุมทุกความต้องการ มีระบบที่ชัดเจน และแผนพัฒนาระบบสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

การจัดองค์กร: การจัดระบบสนับสนุนต้องมีประสิทธิภาพ เข้าถึงง่าย ครอบคลุม และตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย

การอำนวยการ: การให้การสนับสนุนต้องด้วยความเข้าใจ ทันท่วงที มีคุณภาพ และสร้างความมั่นใจให้ผู้รับการสนับสนุน

การควบคุม: การควบคุมระบบสนับสนุนต้องติดตามคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การประสานงาน: การประสานงานด้านการสนับสนุนต้องลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายการสนับสนุน

การประเมินผล: การประเมินระบบสนับสนุนต้องดูจากประสิทธิภาพ ความครอบคลุม ความพึงพอใจ และผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10: นายสุภาพ บริบูรณ์
ตำแหน่ง: ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ : 11 ตุลาคม 2567
เวลาในการสัมภาษณ์: 10.00 น.-11.30 น.
สถานที่สัมภาษณ์ : สัมภาษณ์ออนไลน์

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: ในยุคดิจิทัล การวางแผนกลยุทธ์ต้องบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไป วิสัยทัศน์ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการวิเคราะห์ต้องใช้ข้อมูลเชิงลึกขนาดใหญ่

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องยืดหยุ่น รองรับการทำงานแบบผสมผสาน ทรัพยากรต้องรวมถึงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และคนต้องมีทักษะดิจิทัล

การอำนวยการ: การสั่งการผ่านระบบดิจิทัล ต้องรวดเร็วและแม่นยำ การตัดสินใจต้องใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และการจูงใจต้องผ่านแพลตฟอร์มที่ทันสมัย

การควบคุม: การควบคุมผ่านระบบติดตามแบบเรียลไทม์ มีแดชบอร์ดที่แสดงผลชัดเจน และการรายงานต้องเป็นระบบอัตโนมัติ

การประสานงาน: ความร่วมมือผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การจัดการความขัดแย้งด้วยปัญญาประดิษฐ์ช่วย และการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลที่หลากหลาย

การประเมินผล: การประเมินผลแบบต่อเนื่องด้วยระบบการวิเคราะห์การเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และปรับปรุงแบบเรียลไทม์

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลได้

การจัดองค์กร: ผู้นำต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล มีระบบที่สนับสนุนการทำงานแบบสมาร์ท และพัฒนาทีมให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

การอำนวยการ: การมอบหมายงานผ่านระบบดิจิทัล การตัดสินใจด้วยข้อมูลเชิงลึก และการจูงใจผ่านการใช้เทคโนโลยีที่สร้างสรรค์

การควบคุม: การกำกับด้วยระบบขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ การติดตามผ่านอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง และการพัฒนาด้วยระบบการเรียนรู้แบบปรับตัว

การประสานงาน: การสื่อสารผ่านระบบการสื่อสารแบบรวม ความร่วมมือบนคลาวด์ และการแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาร่วมมือ

การประเมินผล: การประเมินด้วยการวิเคราะห์เชิงพยากรณ์ การใช้การเรียนรู้ในการปรับปรุง และการพัฒนาแบบปรับปรุงต่อเนื่อง

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: วัฒนธรรมดิจิทัลต้องวางผนอย่างรอบคอบ สร้างค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การจัดองค์กร: โครงสร้างต้องสนับสนุนวัฒนธรรมดิจิทัล ทรัพยากรต้องใช้เพื่อพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต้องเป็นสภาพแวดล้อมอัจฉริยะ

การอำนวยการ: วัฒนธรรมการตัดสินใจด้วยข้อมูล การให้กำลังใจผ่านระบบการปฏิบัติงานแบบว่องไว

การควบคุม: การดูแลวัฒนธรรมผ่านระบบการติดตามดิจิทัล การสังเกตพฤติกรรมดิจิทัล และปรับปรุงด้วยแนวทางขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

การประสานงาน: วัฒนธรรมความร่วมมือบนแพลตฟอร์มดิจิทัล การสื่อสารผ่านการเรียนรู้ทางสังคม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

การประเมินผล: การประเมินวัฒนธรรมด้วยดิจิทัล การวิเคราะห์พฤติกรรมออนไลน์

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ต้องเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อัจฉริยะ

การจัดองค์กร: การจัดสิ่งแวดล้อมต้องใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีความเป็นจริง และระบบสภาพแวดล้อมแบบปรับตัวที่ปรับตัวตามความต้องการ

การอำนวยการ: การสร้างบรรยากาศผ่านเทคโนโลยี การปรับปรุงด้วยระบบขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์

การควบคุม: การควบคุมสิ่งแวดล้อมด้วยเซ็นเซอร์อัจฉริยะ การติดตามคุณภาพแบบเรียลไทม์ และปรับปรุงอัตโนมัติ

การประสานงาน: สิ่งแวดล้อมต้องเชื่อมโยงกัน สนับสนุนการทำงานทีมแบบดิจิทัล และลดอุปสรรคด้วยเทคโนโลยี

การประเมินผล: ประเมินสิ่งแวดล้อมด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

KAJABHAT

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: โครงสร้างต้องเป็นองค์กรเครือข่าย รองรับการทำงานข้ามหน้าที่ และมีความยืดหยุ่นสูง

การจัดองค์กร: โครงสร้างแบบองค์กรใช้เทคโนโลยีในการประสานงาน

การอำนวยการ: การใช้โครงสร้างแบบพลวัต การปรับโครงสร้างด้วยปัญญาประดิษฐ์ และการสร้างแรงจูงใจผ่านระบบดิจิทัล

การควบคุม: การควบคุมโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์กร การติดตามประสิทธิภาพแบบเรียลไทม์

การประสานงาน: โครงสร้างต้องใช้ระบบแพลตฟอร์ม ลดลำดับขั้นด้วยเทคโนโลยี และสร้างทีมประสานงาน

การประเมินผล: ประเมินโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์เครือข่าย และปรับปรุงด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: การพัฒนาบุคลากรต้องเน้นทักษะดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่

การจัดองค์กร: การจัดบุคลากรต้องดูสมรรถนะดิจิทัล มีระบบการจัดการความสามารถที่ทันสมัย และสนับสนุนการทำงาน

การอำนวยการ: การส่งเสริมบุคลากรผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนา และสร้างโอกาสเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

การควบคุม: การประเมินบุคลากรด้วยการวิเคราะห์การเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าแบบเรียลไทม์ และใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการให้คำแนะนำ

การประสานงาน: การสื่อสารกับบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์

การประเมินผล: การประเมินบุคลากรด้วยการประเมินหลายมิติ การใช้การประเมินแบบพอร์ตโฟลิโอ และการจับคู่สมรรถนะ

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: การวางแผนการสื่อสารต้องใช้กลยุทธ์หลายช่องทาง การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างเนื้อหา และการปรับแต่งตามกลุ่มเป้าหมาย

การจัดองค์กร: ระบบการสื่อสารต้องเป็นแพลตฟอร์มการสื่อสารแบบบูรณาการ

การอำนวยการ: การใช้การสื่อสารด้วยสื่อแบบโต้ตอบ และสร้างเนื้อหาการสื่อสารที่น่าสนใจ

การควบคุม: การควบคุมการสื่อสารด้วยการวิเคราะห์ การติดตามตัววัดการมีส่วนร่วม

การประสานงาน: การสื่อสารต้องใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารแบบรวม การสร้างพื้นที่ทำงานดิจิทัล

การประเมินผล: ประเมินการสื่อสารด้วยการวิเคราะห์กระบวนการสื่อสาร

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: การวางแผนการสนับสนุนต้องใช้ระบบสนับสนุนขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ การพยากรณ์ความต้องการ และสร้างระบบเชิงรุก

การจัดองค์กร: ระบบสนับสนุนต้องเป็นระบบสนับสนุนอัจฉริยะ ใช้แชตบอทและผู้ช่วยเสมือน และมีตัวเลือกบริการตนเอง

การอำนวยการ: การสนับสนุนด้วยการพัฒนาตามศักยภาพบุคคล และสร้างการสนับสนุนแบบปรับตัว

การควบคุม: การควบคุมการสนับสนุนด้วยการติดตามแบบเรียลไทม์ การใช้การวิเคราะห์เชิงพยากรณ์ และการประกันคุณภาพอัตโนมัติ

การประสานงาน: การสนับสนุนต้องใช้แนวทางหลายช่องทาง การสร้างประสบการณ์ความร่วมมือ

การประเมินผล: ประเมินการสนับสนุนด้วยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และตัววัดความพึงพอใจ และปรับปรุงด้วยข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

RAJABHAT

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11: นายณัฐพงษ์ ขยันทำ

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์: 11 ตุลาคม 2567

เวลาในการสัมภาษณ์: 13.00 น.-14.30 น.

สถานที่สัมภาษณ์: สัมภาษณ์ออนไลน์

1. ด้านกลยุทธ์

การวางแผน: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนกลยุทธ์

การจัดองค์กร: จัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากรให้เหมายสมกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ วางอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับกลยุทธ์

การอำนวยการ: จัดทำคำสั่งมอบหมายงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ตัดสินใจ สั่งการ การนำกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ

การประสานงาน: สร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมมาใช้ขับเคลื่อน สื่อสารเป้าหมายของกลยุทธ์ในการทำงานอย่างชัดเจน

การควบคุม: จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกลยุทธ์ตามแผนงานที่กำหนด ดำเนินงานกำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานตามกลยุทธ์

การประเมินผล: กำหนดรูปแบบระยะเวลาการประเมินผลกลยุทธ์อย่างชัดเจนและประเมินผลกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินผลไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์

RAJABHAT

2. ด้านภาวะผู้นำ

การวางแผน: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การเปลี่ยนแปลง แนวคิด วิธีการใหม่ๆ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจด้วยแนวคิดวิธีการใหม่ๆ จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนพัฒนานวัตกรรม

การจัดองค์กร: จัดโครงสร้างองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรให้ทันสมัย เพียงพอต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรม วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: มอบหมายงานที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม วิเคราะห์ ตัดสินใจ สั่งการ ในการนำนวัตกรรมการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน

การประสานงาน: ความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด ดำเนินงานกำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง นำมาสรุปและรายงานผลการควบคุมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ประเมินผลการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนานวัตกรรม

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวางแผน: มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย ที่สร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดทำแผนงานโครงการในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การจัดองค์กร: จัดโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงานอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงาน กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน

การประสานงาน: มีวัฒนธรรมการทำงานด้วยการให้ความร่วมมือร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม สื่อสารเป้าหมายการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบวัฒนธรรมการทำงาน ดำเนินงานกำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง มีการสรุปและรายงานผลการตรวจสอบเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินผลวัฒนธรรมองค์กร ประเมินผลวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนานวัตกรรม

4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวางแผน: วิเคราะห์สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม กำหนดลักษณะสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การจัดองค์กร: จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างและพัฒนานวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมกับอัตรากำลัง ตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: มอบหมายจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างชัดเจน และส่งเสริมกระตุ้น สร้างขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม พัฒนาปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การประสานงาน: จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความร่วมมือและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม สื่อสารเป้าหมายการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: จัดระบบ และกำหนดระยะเวลากำกับ ติดตามตรวจสอบการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงาน ดำเนินงานกำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการตรวจสอบในการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานประเมินผลการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลการใช้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไปพัฒนาปรับปรุงสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

การวางแผน: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT โครงสร้างองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการจัดโครงสร้างองค์กร จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่เหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การจัดองค์กร: จัดโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรตามโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม และแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/อำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: จัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อการมอบหมายงาน กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน

การประสานงาน: โครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ก่อให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม สะดวกต่อการสื่อสารเป้าหมายการทำงานในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: จัดระบบและกำหนดระยะเวลา กำกับติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร กำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรนำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินโครงสร้างองค์กรในทำงาน ประเมินโครงสร้างองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อการใช้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินโครงสร้างองค์กร ไปพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

6. ด้านบุคลากร

การวางแผน: มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT ครูและบุคลากรในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการทำงานให้ครูและบุคลากร จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การจัดองค์กร: จัดครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร จัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง/ตำแหน่งงาน/มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการทำงานสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: จัดระบบมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความคิดกล้าตัดสินใจในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน

การประสานงาน: ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมมือและทำงานร่วมกัน บริหารความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสมในการทำงานของครูและบุคลากร สื่อสารเป้าหมายให้กับครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: กำหนดระยะเวลากำกับติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากร กำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรนำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดระยะเวลาการประเมินครูและบุคลากรในทำงาน ประเมินครูและบุคลากรในการทำงานการใช้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินครูและบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

7. ด้านการสื่อสาร

การวางแผน: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT การสื่อสารในการทำงาน จัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาการสื่อสารในทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การจัดองค์กร: จัดระบบการสื่อสารภายใน จัดสรรทรัพยากรด้านการสื่อสารในการทำงานให้เหมาะสมและเพียงพอ จัดอัตรากำลัง/ฝ่ายงาน/ตำแหน่งงาน/มอบหมายอำนาจหน้าที่ด้านการสื่อสารในการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: สื่อสารมอบหมายหน้าที่การทำงาน กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ใช้การสื่อสารเพื่อช่วยในการตัดสินใจสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การประสานงาน: ให้มีการสื่อสารการทำงานด้วยการให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบการสื่อสารในการทำงานที่หลากหลายทางเพื่อลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม สื่อสารเป้าหมายในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตามตรวจสอบการสื่อสาร กำกับติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการตรวจสอบการสื่อสารนำไปใช้ในการพัฒนาการขับเคลื่อนนวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดระยะเวลาการประเมินการสื่อสารในทำงานที่ชัดเจน ประเมินการสื่อสารในการทำงานการใช้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินการสื่อสารในการทำงานไปส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

8. ด้านการสนับสนุน

การวางแผน: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบท SWOT สถานศึกษาเพื่อวางแผนการสนับสนุนในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การสนับสนุนในการทำงาน จัดทำแผนงานโครงการด้านนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การจัดองค์กร: จัดโครงสร้างองค์กรสนับสนุน จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การอำนวยการ: สนับสนุนมอบหมายงานในการทำงาน กระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจส่งเสริมสนับสนุนในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน

การประสานงาน: สนับสนุนความร่วมมือและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการลดความขัดแย้งและการสร้างทางเลือกร่วมที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารเป้าหมายในการทำงานขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การควบคุม: จัดระบบและกำหนดระยะเวลากำกับติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง สรุปและรายงานผลการตรวจสอบการส่งเสริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การประเมินผล: กำหนดระยะเวลาการประเมินการส่งเสริมสนับสนุนที่ชัดเจน ประเมินการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินการส่งเสริมสนับสนุนไปพัฒนาปรับปรุงการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

MAI RAJABHAT UNIV

ภาคผนวก ช

รูปภาพการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1.3 การสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ และยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุม 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่









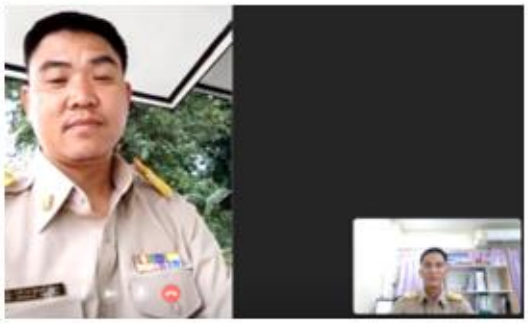

ระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 2.2 การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม ระหว่างวันที่ 7-11 ตุลาคม 2567











ระยะที่ 3 ขั้นตอนที่ 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียน
นำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม
วันพฤหัสบดี ที่ 9 มกราคม 2568












ระยะที่ 4 ขั้นตอนที่ 4.1 การสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม เมื่อวันพฤหัสบดี ที่ 30 มกราคม 2568

















ระยะที่ 4 ขั้นตอน ที่ 4.2 การประชุมประชาพิจารณ์ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดองค์กรแห่งนวัตกรรม วันอังคาร ที่ 4 มีนาคม 2568 รูปแบบออนไลน์

















ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นายจตุรงค์ ศรีเมืองมา

วัน เดือน ปีเกิด 19 มกราคม 2522

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 110 หมู่ 7 ตำบลร้องวัวแดง อำเภอสันกำแพง
จังหวัดเชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50130

อีเมล์แอดเดรส

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 - 2553	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
พ.ศ. 2544 - 2546	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2540 - 2542	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างยนต์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตล้านนา
พ.ศ. 2537 - 2540	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองโค้ง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. 2560 - 2566	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบวกค้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2559 - 2560	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโห้ง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2558 - 2559	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ขิ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2549 - 2558	ครู โรงเรียนบ้านทุ่งหลุก อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

