

การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา
เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

นางอุบลวรรณ หอมสิน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลหลายท่านที่ให้ความเมตตาจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบคุณ ดังนี้

กลุ่มแรกคณะที่ปรึกษาได้แก่ รศ.ดร.ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์ และ รศ.ดร.สมาน อัครภูมิ ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ จนงานวิจัยสำเร็จถูกต้องตามรูปแบบการเขียนงานวิจัย เป็นอย่างดี

กลุ่มที่สองคณะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อนำไปเก็บรวบรวมงานวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ พิมพ์ดี ตำแหน่งอาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ แยมพิณีจ ตำแหน่งอาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิเทพ ปิติพรเทพิน ตำแหน่งอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา นายธวัชชัย จันดี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับเชี่ยวชาญ อดีต ผอ.ร.ร.ม่วงสามสิบ (อำนวยการปัญญา) สพป. อุบลราชธานี เขต 1 จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือและตรวจงานวิจัยให้คำแนะนำให้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เครื่องมือเป็นอย่างดี จึงทำให้เครื่องมือที่ใช้มีความสมบูรณ์

กลุ่มที่สามขอขอบคุณโรงเรียนบ้านผาแก้ว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเครื่องมือและทดลองรูปแบบฯ และโรงเรียนบ้านโพนแพง ที่สนใจรูปแบบฯ ให้ไปขยายผล จึงขอขอบคุณท่านผู้บริหาร คณะครู และผู้เรียนที่น่ารัก ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่งานวิจัยนี้เป็นอย่างดี

กลุ่มที่สี่ขอขอบพระคุณบิดานายเก่า และ มารดานางทุมมา แสงทอง ผู้ให้กำเนิด และนางอุตรเถาว์โท พี่สาว และลูกชายทั้ง 2 คนนายกิตติพิศ และนายนำโชค หอมสิน ที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกเรื่องทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กลุ่มที่ห้าขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือทำวิจัยจนมีผลงานเชิงประจักษ์ทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้ตามเป้าหมาย ขอขอบคุณคุณครูเศรษฐ์สกุล คันสร ในการพาเดินทางไปพบอาจารย์ที่ปรึกษา และคุณครูณิชา ศรีบุญเรือง ช่วยออกแบบโมเดลได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ที่สวยงาม คุณครูนวรรตน์ ไกรยครุต ช่วยเรียบเรียงแปลเอกสารงานวิจัยเป็นภาษาอังกฤษ และคุณครูศิริประภาวงศ์พิทักษ์ ช่วยคำนวณหาค่าทางสถิติ และชอบใจนักเรียนที่น่ารักทุกคน

อุบลวรรณ หอมสิน

ชื่อเรื่อง	การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับ ประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
ผู้วิจัย	อุบลวรรณ หอมสิน
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 4) เพื่อศึกษาผลของการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 6) เพื่อขยายผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้สู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา จำนวน 3 วงรอบ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยเชิงเอกสาร ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก พบประเด็นปัญหา คือ 1) วิสัยทัศน์สถานศึกษาล้าสมัย 2) วิสัยทัศน์สถานศึกษาไม่ท้าทาย และ 3) ขาดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม 4) ครูขาดความรู้ในการคิดสร้างสรรค์และยังขาดทักษะในการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี

2. ผลการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) ทิศทางการตั้งเป้าหมายองค์กรนวัตกรรม 2) การผลิตนวัตกรรม 3) วัฒนธรรมองค์กร
- 4) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม

3. ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ได้ค่า IOC ทั้ง 3 ด้านอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

4. ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับมาก

5. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ความรู้สึกต่อการเข้าร่วมรูปแบบฯ มีความภูมิใจและผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลดีต่อองค์กรผู้เรียนครูและชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ คือครูต้องให้ความร่วมมือมีความคิดสร้างสรรค์พร้อมร่วมโครงการ ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ คือครูขาดความทุ่มเทความชำนาญความเข้าใจทำงานไม่เป็นทีม ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบฯ มีการกระจายงานที่เหมาะสมเท่าเทียมความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบฯ คือดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง

6. การขยายผลการใช้รูปแบบฯ ในโรงเรียนที่อาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัยคือโรงเรียนบ้านโพนแพง พบว่า ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความพึงพอใจครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีผลการวิจัยไม่แตกต่างจากโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

คำสำคัญ: OKRs, I-OKRR, รูปแบบ, การบริหารสถานศึกษา, ประถมศึกษา, องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

Thesis Title Creating and Development of Primary School Administration to be a Sustainable Learning Innovation Organization based on the I-OKRR Model

Researcher Ubonwan Homsin

Position Senior Professional Level Director

Year of publication 2020

Abstract

The research had the objectives: 1) to explore the current situation, problems and needs of educational personnel and stakeholders at Chumchonbannongbor (Wijitratsamukki) school regarding school management for innovation organization; 2) to create and develop a model for primary school administration to be a sustainable learning innovation organization with the I-OKRR model; 3) to study the appropriateness, correspondence, feasibility and benefits of using the I-OKRR model for developing a sustainable learning innovation organization; 4) to study the effect of implementing the I-OKRR model for developing a sustainable learning innovation organization; 5) to study teachers' and stakeholders' satisfaction towards the I-OKRR model for developing a sustainable learning innovation organization; and 6) to expand the I-OKRR model for developing a sustainable learning innovation organization to another volunteer primary school. Data collection was a research and development in 3 rounds. The data collected was analyzed by: (quantitative data) (qualitative data): exploratory research, document research and (qualitative data): Group chat.

The results were that:

1.Current conditions, problems of Chumchonbannongbor (Wijitratsamukki) school. Muang District, Ubon Ratchathani Province in the management of educational institutions in innovation It was found that overall management had a low level of performance.

2.The results of the construction and development of an educational institution management model Elementary level to be a sustainable learning innovation organization with the concept of I-OKRR has four conceptual frameworks: 1) direction of goal setting innovation organization 2)innovative production 3)Sustainability Organization Culture. 4) Leader of Innovation Organization.

3. The results of the application of the school administration model under the concept of I-OKRR were found that 1) plans and operations found that the opinion level was at a high level. From the detailed analysis, it was found that the plans and projects were there is a high level of opinion. and learning management plans had a high level of opinion. 2) Innovative skills of teachers found that there was a high level of opinion. From the analysis in detail Found that the plans and projects there is a high level of opinion. and learning management plans there is a high level of opinion. 3) Innovative skills of students It was found that there was a moderate level of opinion.

4. Experts have participated in the evaluation of the form of educational administration It was found that there was a possibility of using the school administration model. Elementary level to be a sustainable learning innovation organization with the concept of I-OKRR. The process of reviewing the process has been added to create a sustainable learning innovation organization.

5. Satisfaction with regard to the model of school administration Elementary level to be a sustainable learning innovation organization with the concept of I-OKRR in Chumchonbannongbor (Wijitratsamukki) school. Province. Overall on each side and overall in all aspects found that there was a high level of opinion.

6. Expansion of management results by the model of school administration with the concept of I-OKRR to other schools. 1) In terms of plans and operations, it was found that the opinion was at a high level. From the analysis in detail found that the plans and projects there is a high level of opinion and learning management plans there is a high level of opinion. 2) The innovative skills of teachers were found to have a high level of opinion. From the detailed analysis, it was found that the plans and projects were. a high level of opinion and learning management plans. There is a high level of opinion. 3) The innovative skills of the students were found to have a high level of opinion. The result of both school when them was experimented the result have a high level .

Keywords: OKRs, I-OKRR, school administration, innovation, reflection

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ช
สารบัญแผนผัง.....	ซ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย.....	12
2. การบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย.....	15
3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา.....	20
4. การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR.....	31
5. องค์การแห่งนวัตกรรม.....	48
6. การเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....	62
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	73
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	80

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
วงรอบที่ 1 Research 1: R1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้.....	86
คำถามการวิจัย.....	86
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	87
วิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	87
วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	93
Development 1: D1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....	95
วงรอบที่ 2 Research 2: R2 การวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน.....	96
คำถามการวิจัย.....	96
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	96
วิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	97
วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	99
วงรอบที่ 3 Research 3: R3 การวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน.....	103
คำถามการวิจัย.....	103
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	103
วิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	103
วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	106

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<p>Development 3: D3 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3) จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์.....</p>	109
<p>บทที่ 4 ผลการวิจัย.....</p>	110
<p>วงรอบที่ 1 Research 1: R1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้.....</p>	110
วิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	110
วิจัยเชิงสำรวจ.....	110
การวิจัยเอกสาร.....	115
วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	116
<p>Development 1: D1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....</p>	118
<p>วงรอบที่ 2 Research 2: R2 การวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....</p>	126
วิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	126
วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	133
<p>Development 2: D2 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2).....</p>	136
<p>วงรอบที่ 3 Research 3: R3 การวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	141

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
วิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	141
วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	149
Development 3: D3 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3) จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์.....	151
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	157
สรุปผลการวิจัย.....	157
อภิปรายผล.....	168
ข้อเสนอแนะ.....	178
บรรณานุกรม.....	180
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	189
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	191
ภาคผนวก ค ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย (IOC).....	216
ภาคผนวก ง ข้อมูลการวิเคราะห์สถิติผลงานวิจัย.....	237
ภาคผนวก จ โครงการและตัวอย่างแผนการสอน.....	266
ภาคผนวก ฉ การเผยแพร่ผลงานวิจัยทางวิชาการในประเทศ.....	334
ภาคผนวก ช การเผยแพร่ผลงานวิจัยทางวีดีโอ ผ่าน You Tube.....	356
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	358

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
ตารางที่ 2.1	สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา แนวความคิดที่นำมาใช้.....	39
ตารางที่ 2.2	วิเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรม.....	54
ตารางที่ 4.1	สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ตาม ความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	110
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนา สถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการ เรียนรู้ที่ปรากฏในเอกสารที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	115
ตารางที่ 4.3	ผลการสนทนากลุ่มครูและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้.....	117
ตารางที่ 4.4	สภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา และความเชื่อมโยงกับแนวคิด I-OKRR.....	122
ตารางที่ 4.5	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน.....	124
ตารางที่ 4.6	ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	126
ตารางที่ 4.7	รายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	127
ตารางที่ 4.8	ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	128
ตารางที่ 4.9	ผลประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	130
ตารางที่ 4.10	ความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบ	132

การบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา
เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 4.11 ผลการสนทนากลุ่มครูและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	133
ตารางที่ 4.12 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2).....	136
ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....	139
ตารางที่ 4.14 แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมโรงเรียนบ้านโพนแพ่ง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี.....	142
ตารางที่ 4.15 รายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพ่ง.....	143
ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพ่ง.....	144
ตารางที่ 4.17 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพ่ง.....	146
ตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพ่งที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....	147
ตารางที่ 4.19 ผลการสนทนากลุ่มครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพน	149

	<p>แพ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....</p>	
ตารางที่ 4.20	<p>การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3).....</p>	151

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
ตารางที่ 4.21	<p>ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน.....</p>	154

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
ภาพที่ 4.1	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน.....	121

สารบัญแนแผนผัง

แผนผัง	หน้า
แผนผังที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
แผนผังที่ 2.1 การดำเนินการบริหารตามแนวคิด I-OKRR ของสถานศึกษาโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี).....	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ เรื่อง การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคนไทยในทุกช่วง วัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560: 8)

คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่แข่งขันได้ในเวทีโลกประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ผู้เรียนเป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต มีสมรรถนะ Competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ มีสุนทรียภาพ และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงาน หรือสัมมาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง มีความมั่นใจในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ผู้เรียนต้องเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญาทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะข้ามวัฒนธรรม มีสมรรถนะ การบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการเพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม สามารถเพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม ผู้เรียนต้องเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง คือ เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติบนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียมเสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561: 2-10)

การพัฒนาพลเมืองไทยให้มีคุณลักษณะคนไทย 4.0 นั้นจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญ ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและปรับปรุง โครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ครูต้องมีการ ปฏิรูประบบการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ รวมทั้งการประเมินผล สื่อตำราเรียน และนวัตกรรมการเรียน การสอน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557: 10-13)

การพัฒนาคุณลักษณะคนไทย 4.0 เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรม ไม่ควรพัฒนาเพียงแต่ในระดับบุคคลหรือระดับห้องเรียนเท่านั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนควรเกิดในระดับ องค์กร (Organization) ด้วยเช่นกัน หากเราต้องการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องพัฒนา

องค์การให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) หนึ่งในบริบทองค์การทางการศึกษา องค์การแห่งนวัตกรรมควรมุ่งไปที่การจัดการเรียนรู้ของครู การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งอาจจะเรียกว่า “องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้” (Innovative Learning Organization: ILO) จะเห็นได้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็น Thailand 4.0 และพัฒนาพลเมืองของประเทศไทยให้เป็นคนไทย 4.0 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557: 10-13)

แนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ คือ การบริหารจัดการแบบมุ่งผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and key results: OKRs) จุดเริ่มต้นของ OKRs เกิดจากบริษัท Intel นำโดย Andy Grove และทีมผู้บริหารต้องการให้พนักงานมุ่งทำงานเพื่อทำให้บริษัทมีการนำผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ตระหนักว่าการตั้งเป้าหมายเพื่อกำหนดผลลัพธ์ จะช่วยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการและผลักดัน ให้พนักงานทำงานไปสู่เป้าหมายและทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้ จึงได้นำแนวคิด OKRs โดยเริ่มจากการตั้งวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะให้บรรลุผลก่อน จากนั้นค่อยระบุว่าจะบอกได้อย่างไรว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาใช้เป็นรายไตรมาส (3 เดือน) ซึ่ง Andy Grove ได้นำแนวคิดการระบุผลลัพธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ เรียกว่า OKRs คือ (O) : Objective หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานและ (KRs) : Key Results หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ได้นำมาปรับใช้ในบริษัท Intel และถือได้ว่าเขาเป็นผู้ริเริ่มการนำแนวคิด OKRs มาใช้

John Doer (2562) ได้นำ OKRs มาปรับใช้ที่ Google โดย John Doer ตระหนักถึงความสำคัญของการนำ OKRs มาใช้ในการปรับปรุงผลผลิต (Productivity) ของพนักงานและขององค์การที่ทำงานของ Google เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น จนถูกนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรหลายแห่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรทำธุรกิจด้านเทคโนโลยี เช่น LinkedIn, Twiter, Oracle, Sears, GE, Spotify, Dropbox, Amazon, Facebook, Airbnb เป็นต้น (ตโนยา ตั้งอุทัยสุข, 2562: 28) หลังจากองค์กรดังกล่าวนำแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้จนทำให้บริษัทประสบผลสำเร็จซึ่งองค์กรที่นำแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรธุรกิจ Start Up ที่เน้นการทำธุรกิจแบบก้าวกระโดด เน้นการนำเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เป้าหมายความต้องการที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ หรือกระทำการสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นมาในองค์กร (กิตติพัทธ์ จิรวาสวงศ์, 2562: 20) จึงทำให้ธุรกิจประเภทนี้เกิดผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว เพราะมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการดำเนินงาน ในการนำ OKRs มาใช้กับองค์กรจำเป็นต้องสะท้อนคิดถึงความแตกต่างขององค์กรแต่ละแห่งที่เหมาะสมกับระดับขององค์กรนั้น ต้องสอดคล้องกันทั้งผลลัพธ์ใหญ่และผลลัพธ์ย่อย

แนวทางหลักในการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ความมีสติ คือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การแห่งนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้อง ในการมองโลกและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม ไม่ฝืนแปรหรือทอดถอย เมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ การจะปรับแนวคิดของคนในองค์การให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเชื่อมั่นศรัทธาต้องปรับในตัวผู้นำหรือตัวผู้บริหารสถานศึกษาก่อน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 29) ทั้งนี้ การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมนั้นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้จากตัวบุคคล ทีมงานและองค์การในสถานศึกษาการส่งเสริมให้บุคคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในความคิดเชิงระบบ ความสามารถที่เป็นเลิศส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมและการมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถเริ่มต้นได้ (ธีระ รุจเจริญ, 2545: 47)

การพัฒนาคนไทยให้มีสมรรถนะการคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม เป็นเป้าหมายสำคัญของคุณลักษณะของคนไทย 4.0 อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนไทยยังมีความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งในการเรียนการสอนในปัจจุบัน ร้อยละ 90 เด็กไทยส่วนใหญ่เรียนแบบท่องจำ ไม่ชอบการคิดนอกกรอบ ชอบเลียนแบบบุคคลอื่น ไม่มีผู้สนับสนุนและต่อยอดทางความคิด ทำให้เด็กไทยขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2553) นอกจากนี้เด็กไทยขาดความคิดสร้างสรรค์แล้ว เด็กไทยยังขาดความคิดเชิงนวัตกรรมอีกด้วย ซึ่งงานวิจัย พบว่า ผลการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของเด็กไทยยังไม่น่าพึงพอใจเท่าที่ควร เห็นได้จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ด้านผู้เรียนเกี่ยวกับความรู้สามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ (คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณ) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรประมาณร้อยละ 12 และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพียงร้อยละ 24 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะการคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ครูไทยยังขาดการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ เนื่องจากในปัจจุบันทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้บรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอนที่ชัดเจน ทำให้การเรียนการสอนส่วนใหญ่ผู้เรียนจะเป็นเพียงผู้บริโภคความรู้

โดยไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการคิดสร้างสรรค์ไปสู่แนวคิดใหม่ และการจัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติเหมือนกัน คิดแบบเดียวกัน และการวัดผลประเมินผลหรือการทดสอบในแต่ละวิชายังคงเน้นการทดสอบแบบมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวและเป็นการปิดกั้นความคิดของผู้เรียน จึงทำให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และกมลรัตน์ นิมพาลี, 2559) นอกจากนี้ครูไทยยังขาดการจัดการจัดการเรียนการสอนโดยการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียน ซึ่งงานวิจัยพบว่า ครูยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ครูไทยส่วนหนึ่งกำลังประสบปัญหาในการพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะการคิดขั้นสูง ที่จะนำไปสู่การคิดเชิงนวัตกรรม จึงต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน (ชัยณรงค์ วงศ์ธีรทรัพย์, 2557) ผู้วิจัยได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) สถานศึกษาตั้งอยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นโรงเรียนที่รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จัดการเรียนการสอนจำนวน 13 ห้องเรียน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 13 คน ผู้เรียน จำนวน 260 คน สภาพชุมชนอยู่แวดล้อมโรงเรียน มีประชากรประมาณ 3,702 คน อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม เช่น ทำนาปลูกพืชไร่ตามฤดูกาล เลี้ยงสัตว์ ปลูกหม่อนเลี้ยงไหมและทอผ้า เป็นต้น ประชากรทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ มีประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษและเป็นที่ยึดถือโดยทั่วไป คือ ประเพณีฮีตสิบสอง คองสิบสี่ ผู้ปกครองของผู้เรียนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว 20,000 บาท/ปี สถานที่ราชการที่อยู่ใกล้โรงเรียน คือ องค์การบริหารส่วนตำบล วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งทำให้โรงเรียน ชุมชน หน่วยงานราชการ และเอกชน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันและให้การช่วยเหลือกิจการงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนให้การสนับสนุนในเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจเนื่องจากผลการประเมินทักษะสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ยังไม่เป็นไปตามที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตและระดับชาติ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2561) ดังนี้

วิชาภาษาไทย 54.21 ลดลงเป็น 36.97

วิชาภาษาอังกฤษ 31.88 ลดลงเป็น 28.16

วิชาคณิตศาสตร์ 33.54 ลดลงเป็น 23.42

วิชาวิทยาศาสตร์ 36.19 ลดลงเป็น 27.78

จากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูพบว่า ครูขาดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงนวัตกรรม ขาดการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ขาดการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ขาดการส่งเสริม ผู้เรียนได้แสดงออกเต็มตามความสามารถ ขาดการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้เรียนไม่กล้าแสดงออก ขาดการส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้แสดงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ (บันทึกการประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี: 2661) นอกจากนั้นยังพบว่า ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ครูไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม โรงเรียนได้ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประเพณีวัฒนธรรมและ ส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียน แต่ยังคงขาดการลงมือปฏิบัติจากครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เครือข่ายการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ยังไม่เกิดผลที่ชัดเจนต่อการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาเท่าที่ควร ผู้เรียนยังไม่สามารถแสวงหาความรู้จากสื่อเทคโนโลยีด้วยตนเอง ทาง การเรียนรู้ ส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อความบันเทิง (รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี, 2661) การทดสอบทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูและผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) พบว่า ได้คะแนน 38 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา (สำนักงานทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่า บริษัทเอกชนในต่างประเทศมีการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ในองค์กรทางธุรกิจแต่ยังไม่พบว่ามีมีการนำแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารจัดการ สถานศึกษาเลย ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการนำแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยการบริหาร สถานศึกษาด้วยแนวคิด OKRs ตามหลักการ O คือ Objectives คือ สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความท้าทาย และ Key Results คือ สถานศึกษาต้องมีผลลัพธ์ที่สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัด การเดินทางไปถึงเป้าหมายนั้นได้ โดยสรุป OKRs คือ การตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อยู่โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์สำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การนำแนวคิด OKRs มาพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อยู่

คำถามในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยของงานวิจัยนี้ไว้ 6 คำถาม ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ควรมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ หรือไม่ อย่างไร
4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู หรือไม่ อย่างไร
5. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หรือไม่ อย่างไร
6. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถขยายผลไปสู่สถานศึกษาอื่นได้ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
4. เพื่อศึกษาผลของการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
6. เพื่อขยายผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้สู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

2. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า ปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

3. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่า ความต้องการของการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

4. ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากกว่า 0.80

5. ความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากกว่า 0.80

6. ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากกว่า 0.80

7. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากกว่า 0.80

8. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ให้อยู่ในระดับดีขึ้น

9. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

10. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนที่นำรูปแบบดังกล่าวไปขยายผล ให้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

11. ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนที่นำรูปแบบดังกล่าวไปขยายผลมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากร คือ ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วย ครูจำนวน 13 คน ผู้เรียนจำนวน 260 คน คณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 281 คน

2. ตัวแปรในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้นของการวิจัยนี้ คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น

2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามของการวิจัยนี้ มีดังนี้

2.2.1 ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

2.2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

2.3 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การกำหนดแผนงาน และโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

1.2 การผลิตนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม 3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม และ 4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

1.3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ และ 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1.4 ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม 2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ และ 5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. การบริหารตามแนวคิด I-OKRR คือ การนำแนวความคิดการบริหารงานของ OKRs มาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดย I-OKRR มีความหมาย ดังนี้

O: Objective หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

KR: Key Results หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

R: Reflection หมายถึง การสะท้อนผลงานหรือการกระทำต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

I: Innovation หมายถึง นวัตกรรมที่เกิดขึ้น

2.1 ขั้นตอนในการบริหารจัดการ

โดยมีขั้นตอนในการบริหารจัดการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจ สภาพปัจจุบัน ความต้องการของสถานศึกษา

1. ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
2. กำหนดเป้าหมาย I-OKRR ระดับสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 ประกาศ I-OKRR ระดับสถานศึกษาให้รู้ทั่วกัน

1. ชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ I-OKRR เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ
2. รับทราบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ I-OKRR ที่เกี่ยวข้องและพร้อมนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ทำข้อตกลง MOU เพื่อการตั้งเป้าหมายที่ทำทนาย

1. ครูศึกษา I-OKRR ระดับสถานศึกษา
2. ครูคิดเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา
3. ทำข้อตกลง (MOU) ระยะเวลา 6 เดือน มี I-OKRR 2 อย่างคือ
 - 1) I-OKRR ที่ต้องทำสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา
 - 2) I-OKRR ที่ครูอยากจะทำอยากจะทำตามความต้องการของตนเอง
4. ผู้บริหารประกาศ ข้อตกลง (MOU) ให้คณะครูทุกคนรับรู้ทั่วกัน

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตาม I-OKRR

1. ครูปฏิบัติตาม I-OKRR ที่ได้ทำเป็นข้อตกลงไว้ใน MOU
2. ระหว่างปฏิบัติสามารถพูดคุยซักถามปัญหากับผู้บริหารได้ตลอดเวลาไม่ต้องรอว่าจะประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด
3. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำการสอนสามารถปรับแผนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบ ติดตาม วัดประเมินผล

1. ครูสามารถตรวจผลงานเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ราย 3 เดือน และราย 6 เดือน
2. ผู้บริหารสามารถติดตาม ถามงานที่ครูได้ทำว่าเกิดปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างตลอดเวลา ถ้ามีปัญหาครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ตลอดเวลา (ไม่ยึดติด ยึดหยุ่นได้)
3. การวัดผลโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน I-OKRR ไว้เป็นค่าคะแนนจาก 0.0-1.0
4. การประเมินผล I-OKRR แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) Achieved Target หมายถึง I-OKRR ที่กำหนดขึ้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเท่ากับ 1.0

2) Success Spot หมายถึง I-OKRR ที่กำหนดขึ้นประสบความสำเร็จเกินครึ่ง หรือเท่ากับ 0.6-0.8

3) Not successful หมายถึง I-OKRR ที่กำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าเป้าหมาย ที่กำหนด หรือเท่ากับ 0.0

5. ครูเป็นผู้ประเมิน และให้คะแนนผลงานของตนเอง

ขั้นที่ 6 Reflection and Actions การทบทวนผลงาน I-OKRR

1. การสะท้อนผลงานทำได้ 3 อย่าง คือ 1) จะทำต่อ 2) จะแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้น

3) จะเลิกทำ

2. ผลงานที่สอนออกมาดีแล้วจะทำต่อไป ได้คะแนนเต็ม 1 นำมาตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นให้ท้าทายกว่าเดิมในภาคเรียนต่อไป

3. ผลงานที่สอนออกมาดีปานกลางต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และอาจจะตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อความท้าทาย

4. ผลงานที่สอนนั้นไม่เหมาะที่จะนำมาทำอีกต่อไป ควรเลิกทำ ควรตั้งเป้าหมายใหม่ การตั้งเป้าหมายของครูจะวัดและประเมินผล สะท้อนผล ทุก 6 เดือน ตามระยะของการเปิดภาคเรียน จากนั้นก็นำผลมาสะท้อนผล แล้วตั้งเป้าหมายใหม่ให้ท้าทายขึ้นกว่าเดิม แล้วเริ่มทำ ข้อตกลง MOU กันใหม่กับผู้บริหารสถานศึกษา

3. สถานศึกษาระดับประถมศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

4. ความสามารถเชิงนวัตกรรมของครู คือ ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู และความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับ ประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนอย่างยั่งยืน

1.1 การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
- 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำนาย
- 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
- 4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

1.2 การผลิตนวัตกรรม


- 1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
- 2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
- 3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
- 4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

1.3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

- 1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ
- 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1.4 ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

- 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
- 2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
- 3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
- 4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้
- 5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- 
1. การออกแบบโครงการต่อการเกิดนวัตกรรมของสถานศึกษา
 2. ความสามารถในการออกแบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
 3. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
 4. ความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
2. ได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์
3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สามารถพัฒนาความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูได้
4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สามารถพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูได้
5. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สามารถพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรมของผู้เรียนได้
6. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
7. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สามารถขยายผลสู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นได้
8. ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความทางวิชาการ และเอกสาร เพื่อให้การดำเนินการวิจัย เรื่อง “การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน” เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักวิชาการ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย
2. การบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย
3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
4. การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR
5. องค์การแห่งนวัตกรรม
6. การเรียนรู้อย่างยั่งยืน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

1. การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย

1.1 การปฏิรูปการศึกษาที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาแล้วหลายครั้ง ในเวลาที่ผ่านมา ได้แก่ เมื่อมีการจัดการศึกษาในโรงเรียนแทนที่จะเป็นบ้าน วัด และวัง มีการจัดระบบการศึกษาตามแบบตะวันตก มีโรงเรียนแห่งแรกเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 ต่อมาในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีการปฏิรูปการปกครองด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการเริ่มใช้แผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. 2504-2509) เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศเป็นครั้งแรก มีการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 4 ปี เป็น 7 ปี จากนั้นได้มีการจัดการศึกษามีมหาวิทยาลัยเปิดขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2514 มีการจัดตั้งที่ จั ด ที่ า แ ณ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ขึ้นใช้แทนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 ได้เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาจากระบบ 7: 3: 2 (ประถมศึกษา 7 ชั้นเรียน:มัธยมศึกษาตอนต้น 3 ชั้นเรียน:มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 ชั้นเรียน) มาเป็นระบบการศึกษาระบบ 6: 3: 3 (ประถมศึกษา 6 ชั้นเรียน:มัธยมศึกษาตอนต้น 3 ชั้นเรียน:มัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ชั้นเรียน) สำหรับการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยครั้ง

ได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2540 โดยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้มีมาตราที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540: 10) ซึ่งในสองปีถัดจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ก่อให้เกิดการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542) การปฏิรูปการศึกษาที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาระดับแรกของประเทศไทยนำประเทศไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทิศทางที่พึงประสงค์ในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

1.2 การปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยได้ทำให้เกิดการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษามีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านการปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องกันทั้งระบบ ปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษาโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐองค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นให้มีการยกระดับสถานภาพวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษา เน้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายในให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2554: 20)

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า มีการประกาศใช้มาตราที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2554: 8)

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2554: 10)

สรุปว่า การปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นจุดเริ่มต้นการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาใช้เป็นฉบับแรก

1.3 การปฏิรูปการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

ในปี พ.ศ. 2521 กระทรวงศึกษาธิการประเทศไทยได้ประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม รู้จักคิดวิจารณ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเน้นให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร โดยยึดเด็กเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 ที่มุ่งวางพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ของตนเองเน้นการส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น และต่อมาได้เปลี่ยนแปลงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายให้สอดคล้องกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและประกาศใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 โครงสร้างของหลักสูตรทั้งสองฉบับนี้ จัดให้เรียนทั้งวิชาบังคับและวิชาเลือก วิชาบังคับมีทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ เน้นความสำคัญของวิชาการงานและอาชีพ การเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน ส่วนการวัดและประเมินผลใช้ระบบหน่วยการเรียนรู้ แทนระบบหน่วยกิตที่ใช้ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518

ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรรอบใหญ่อีกครั้งหนึ่ง โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรใน 3 ระดับ คือ หลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับยุคสารสนเทศและเทคโนโลยี หลักสูตรพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ได้วางกรอบความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาตน คือ มีความรู้พื้นฐาน มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์ แก้ปัญหาเป็น เสียสละ มุ่งพัฒนา การพัฒนาอาชีพ คือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพและจัดการเป็น เพื่อให้ทุกคนได้ตรงไปที่เป้าหมายเดียวกัน กรอบความคิดนี้ได้กำหนดจุดหมายในระดับประถมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้ต่อเนื่องกันจนเป็นการพัฒนาที่เสริมต่อกัน เป็นการพัฒนาชีวิตที่ทำประโยชน์ต่อสังคม

การปรับปรุงหลักสูตรรอบใหญ่ครั้งล่าสุดเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2544 ชื่อว่า “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544” ซึ่งเป็นผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งในภายหลังได้ปรับปรุงอีกครั้งเป็น “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)” โดยมีสาระสำคัญของหลักสูตร ดังนี้ มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
- 2) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ
- 3) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
- 4) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
- 5) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 6) เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมาย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
- 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 4-5)

สรุปว่า การปฏิรูปการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มีสาระสำคัญของหลักสูตรคือมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน

ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. การบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย

2.1 การบริหารสถานศึกษา

สุวิมล โปธิ์กลิ่น (2560: 9) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา คือกิจกรรมที่บุคคลหลายคน ร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกในทุกด้าน เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม กระบวนการอาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรรวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่

วารุณี ดอกไม้งาม (2555: 1-3) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทยว่าเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเหรียญสองด้าน ด้านหนึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาแต่ละช่วงชั้น เพื่อสร้างองค์ความรู้กระบวนการคิด วิเคราะห์ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถประสบการณ์มีทักษะการดำรงชีวิตที่เกิดจากการฝึกหัด สามารถใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและประกอบอาชีพ อีกด้านหนึ่งคือการบ่มเพาะ กล่อมเกลา ปลูกฝังและปลูกจิตสำนึกเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อตนเอง สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ด้านจิตใจและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 3) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทยว่าเป็นการบริหารและการจัดการศึกษามีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่

และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ การเปลี่ยนไปของสังคมโลก ทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดับและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับประถมศึกษาทำหน้าที่สำคัญในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีคุณภาพตามการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การผลิตและพัฒนาครู การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วม การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตและการพัฒนากำลังคน เพื่อการศึกษาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา กฎหมายการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เช่น ครูขาดความรู้ทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้เรียนขาดทักษะในการกล้าแสดงออก ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย คือ การร่วมมือกันทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษาในสถานศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม ผ่านวิธีการจัดองค์การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เทคนิคการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541: 72) กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถ แก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่เป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานใหม่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ฯ ของหน่วยงาน

ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งานบริการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมโดยตรง

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการ และสาธารณชน

เยาวลักษณ์ ฉันทอมเรเลิศกุล (2546) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์คืองานบริการหรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานได้ผลผลิต (Outputs)ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตาม

วัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผลผลิตสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ เช่น ปลุกบ้านได้ 1 หลัง (Outputs) บ้านหลังดังกล่าวอยู่อาศัย มีอากาศ ภายใต้อากาศ (Outcomes) หรือ การซ่อมถนนได้ 5 กิโลเมตร เป็น ผลผลิต (Outputs) ถนนสายนั้นทำให้ ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางจากการซ่อมแซมเป็นผลลัพธ์(Outcomes)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2541) กล่าวถึง หลักการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรมและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
 2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย
 3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรใหม่มีความโปร่งใส
 4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็น ในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ การแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ
 5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับต่อผลการดำเนินการ
 6. หลักความคุ้มค่า (Utility) หมายถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม โดยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน
- สรุปว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ องค์กรใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบ ในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือช่วยประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ องค์กรที่มีการบริหาร เชิงกลยุทธ์สามารถใช้ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ(CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกรอบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมาย เพื่อให้รู้ถึงความก้าวหน้า ของการบรรลุวิสัยทัศน์ หากผลงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม

2.2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ยาวลักษณะ ฉันทอมรเลิศกุล (2546) การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึก ในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2541) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคล ในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน มีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจ ร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการ ตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงาน มีผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการ สื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหา ความขัดแย้ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจ ร่วมกันในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดประโยชน์ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่า การคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541: 32) กล่าวถึง บุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากบุคคลผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่ว่า จะให้ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความร่วมมือแก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้นๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง ซึ่งนักวิชาการ นิภา อินทวงค์ ได้เสนอแนะในการแบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation)

สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถให้การบริหารองค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์การ การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลประสิทธิภาพขององค์การทำงาน ซึ่งฝ่ายบุคคลผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลายฝ่ายมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตาม ประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การมีความคล่องตัว มีความโปร่งใสมีความรับผิดชอบ ร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์การ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคคลผู้บริหารต้องอาศัยปัจจัย หลากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบให้มีส่วนร่วม ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม ทฤษฎีการสร้างผู้นำ และทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ โดยบุคคลผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการ เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพองค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากร เน้นการทำงานเป็นทีม อาศัยหลักการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวิเคราะห์ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผน ตามกระบวนการดังต่อไปนี้ ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด

2.2.3 การบริหารแบบ OKRs

John Doerr (2562: 35-51) กล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารตามแนวคิด OKRs ว่าไม่ใช่แนวคิดใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นรากฐานของแนวคิดนี้มาจากแนวคิดที่เรียกว่า MBO หรือ Management by objectives ที่คิดค้นโดย Professor Peter Drucker guruคนสำคัญของวงการจัดการองค์กรแนวคิดของ MBO เน้นว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจน ต่อมา Andy Grove ซึ่งเป็น CEO ของบริษัท Intel Corporation ได้นำแนวคิด MBO มาใช้กับบริษัท และปรับให้กลายเป็นหลักการที่เรียกว่า OKRs ได้ทำให้ OKRs กลายเป็นที่รู้จักในวงกว้างกลับไม่ใช่ Intel แต่เป็น Google ซึ่งเป็นบริษัทที่ทุกคนรู้จักทั่วโลก โดย John Doerr เคยทำงานร่วมกับ Andy Grove ที่ Intel และเป็นหนึ่งในผู้ลงทุนในบริษัท Google ในยุคแรกได้แนะนำให้ Google นำเอาแนวคิดนี้ไปใช้ เมื่อ Google นำไปใช้แล้วประสบความสำเร็จ บริษัท Start up ทั้งหลายใน Silicon Valley ก็ได้มีความสนใจนำเอาไปใช้เช่นกัน ปัจจุบัน OKRs เป็นระบบการวัดผล

ที่ได้รับความนิยมไม่ใช่เฉพาะบริษัท Start up แต่หลายบริษัทได้เริ่มสนใจที่จะนำ OKRs ไปใช้เป็นแนวคิดที่เป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีทั่วโลกเหมือนกับระบบการวัดผลอื่นๆ เช่น Balanced Scorecard

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2562: 35- 45) กล่าวว่า เมื่อปี ค.ศ. 1970 บริษัท Intel นำทีมโดย Andy Grove ในฐานะ CEO ของ Intel และทีมผู้บริหารต้องการให้พนักงานมุ่งทำงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนให้ Intel เป็นบริษัทที่ผลิตไมโครโพรเซสเซอร์ได้สำเร็จ Andy Grove ตระหนักว่าการนำแนวคิด OKRs มาใช้จะช่วยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการและผลักดันให้พนักงานทำงานไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่องค์กรต้องการได้จึงนำแนวคิด OKRs มาใช้โดยกำหนดขึ้นเป็นรายไตรมาส และเป็นแนวคิดที่เน้น Out come Based Success ในปี ค.ศ.1983 Andy Grove ได้เขียนหนังสือที่ได้รับความนิยมชื่อ “High Output Management” กล่าวถึงหลายประเด็นที่น่าสนใจ ที่ผู้นำจะต้องใช้เวลาในการสื่อสารพูดคุยติดตามผลการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเพื่อจะารู้ปัญหาและหาวิธีการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและช่วยให้พนักงานทำผลงาน ได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

ในปี ค.ศ. 1999 John Doerr ได้เข้าร่วมงานกับ Google เขาได้เสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงของ Google ใช้แนวคิด OKRs ในองค์กรทำให้แนวคิดถูกนำมาใช้เป็นหลักการบริหารผลงานให้เกิดประสิทธิภาพ เมื่อ John Doerr ได้เขียนหนังสือที่มาของแนวคิด OKRs ชื่อ Measure What Matters : How Google, Bono , and the Gates Foundation Rock the World with OKRs แนวคิด OKRs ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางจากหนังสือดังกล่าว จึงเป็นต้นกำเนิดของการนำแนวคิด OKRs ได้นำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหลายแห่ง องค์กรที่นำแนวคิด OKRs ไปใช้ในช่วงแรกเป็นองค์กรทำธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น LinkedIn, Twitter, Oracle, Sears, GE, Spotify, Dropbox, Amazon, Facebook, Amazon, Airbnb เป็นต้น การนำแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้จนประสบความสำเร็จเป็นองค์กรธุรกิจ

Start Up ที่เน้นการทำธุรกิจแบบก้าวกระโดด เน้นการนำเทคโนโลยีเคชั่นมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ ธุรกิจประเภทนี้ต้องการให้เกิดผลลัพธ์อย่างรวดเร็วจึงมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการดำเนินงาน

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนได้ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแผนการบริหารสถานศึกษา โดยมีผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การจัดการศึกษา มีกลไกสนับสนุนที่ต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจน

3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

เกษม วัฒนชัย (2546: 2) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหาร ที่เป็นระบบ การออกแบบ และจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิดและรวมถึงการนำทรัพยากร ไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 78) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ว่าเป็น การบริหารจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม กำลังความพยายามของสมาชิกองค์การและการใช้ทรัพยากร เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ที่กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557: 51) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาไว้ ว่า คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและ คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการ ของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิค ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร (2542: 6) กล่าวว่าความหมายของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญของผู้บริหารที่จะเลือกใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เนื่องจากไม่มีการบริหารรูปแบบใดที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด ผู้บริหารต้องเลือกใช้รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาโดยนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่ละแห่ง

Dejon (1978: 4) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการ ที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการ ดังกล่าวรวมถึงองค์ประกอบ ของการบริหารอันได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัด องค์การ การกำหนดนโยบาย การบริหารและการควบคุม

Dale (1978: 4) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหาร การวางแผนการจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ การควบคุม นวัตกรรม

สรุปว่า ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้น และการควบคุมเพื่อนำไปสู่การพิจารณาและ จัดการกับบุคคล และทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการ

3.2 ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

Keeves P.J. (1988: 560) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาว่ารูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันแบบรวม (Combined related relationship) รูปแบบควรใช้เป็น แนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต เป็นไปได้ที่จะทดสอบ รูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา รูปแบบเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ รูปแบบเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่เป็นการขยายไปในเรื่องที่กำลังศึกษา

วาโร เฟ็งส์วัสดี (2553: 6) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาว่ารูปแบบที่ดีควรมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ธรรมดา รูปแบบนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทดสอบ รูปแบบถ้าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบต้องถูกยกเลิกไปและรูปแบบสามารถอธิบาย โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

สรุปว่า รูปแบบมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการแล้วนำมากำหนดเป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาและนำไปทดลองใช้รูปแบบที่ได้โดยทำรูปแบบจำลองหรือสร้างรูปแบบที่ดีขึ้น สามารถ ตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจนเป็นเครื่องมือ ในการสร้างความคิดรวบยอดและเป็นการขยายไปในเรื่องที่กำลังศึกษาหรือกำลังทำวิจัย

3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษากับคำว่า “เป้าหมาย” หมายถึงวัตถุประสงค์หรือการคาดคะเนของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังในอนาคตทำให้เกิด ความพยายามหรือความมุ่งมั่นทะเยอทะยานที่จะผลักดันไปสู่การเกิดพฤติกรรมในปัจจุบันเพื่อใ้บรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือการคาดคะเน ในเชิงจิตวิทยาเป้าหมายเป็นผลลัพธ์หนึ่งของพฤติกรรม ที่มาจากจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึก สำหรับเป้าหมายในทางทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายหรือ Goal Setting Theory คิดค้นโดย Gary P. Latham และ Edwin A. Locke ในช่วงทศวรรษ 1970 หรือ

เมื่อเกือบ 50 ปีที่ผ่านมา ภายใต้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายถือว่าเป็นตัวกำกับที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544: 51) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไทยไว้ว่า เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ในการวางระบบโครงสร้าง การบริหารที่สัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและส่วนที่ให้เอกชน องค์กร ประชาชนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตลอดจนการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรที่ต้องเอื้อต่อการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้เกิดความทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวคิด OKRs ข้าพเจ้าผู้วิจัยมีแนวคิดว่าการนำ OKRs มาใช้กับธุรกิจ Start Up หากนำมาใช้กับการศึกษา เพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องการผลงานที่จะเกิดกับการศึกษาอย่างรวดเร็วซึ่งต้องการให้องค์กรมีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นเป็นปัจจัยหลักสำคัญในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยบริหารงานอยู่ขณะนี้ เมื่อทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แล้วทราบว่าสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาตามแนวคิดของ OKRs ได้จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้บริหารสถานศึกษาน่าจะทำให้เกิดความคล่องตัวและความร่วมมือเกิดวัฒนธรรมการทำงานได้มากขึ้น และมีผลงานเชิงประจักษ์ที่เกิดผลกับผู้เรียนได้ตามแนวทางที่คาดหวังว่าสถานศึกษาแห่งนี้ต้องเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะนำแนวคิดทฤษฎี ที่จะเป็องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วยแนวคิดที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ประกอบด้วยแนวคิด 4 ด้าน ดังนี้

(1) การตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย
3. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
4. การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่

องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

(2) การผลิตนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
2. การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
3. การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
4. การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

(3) วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย

1. การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(4) ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
2. การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
3. การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
4. การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบงานได้
5. การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา คือนวัตกรรม การบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมให้หลากหลาย ตรงสภาพการณ์ความเคลื่อนไหว ข้อจำกัดของงานและองค์การจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์การก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เกิดภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

3.4 ลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดี

Dejon (1978: 4) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีคือการบริหารเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการดังกล่าว รวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์การ การกำหนดนโยบาย การบริหารและการควบคุม

ทองหล่อ เดชไชย (2544: 11) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีไว้ว่าเป็นการจัดการ (Management) อย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 78) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีไว้ว่าเป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและการใช้ทรัพยากร เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สรุปว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดี คือกระบวนการจัดการองค์การที่สามารถทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วง ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างมีระเบียบแบบแผน

3.5 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550: 226-227) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

(1) องค์ประกอบพื้นฐานประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้

(2) องค์ประกอบโครงสร้าง

(3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน

(4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิเชษฐ โพธิ์ภักดี (2553: 159-160) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย

(1) หลักการของรูปแบบ

(2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย

(1) ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง

(2) บทบาทคณะกรรมการ สถานศึกษาและผู้อำนวยการ

(3) การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4 ด้าน

(4) หน่วยงาน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน

(5) มาตรฐานและการประกัน คุณภาพผู้เรียน

ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) การนำไปสู่การปฏิบัติ

(2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

มีศิลป์ ชินภักดี (2555: 22) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนสถาบัน หรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

(1) เทคโนโลยี

(2) โครงสร้าง

- (3) บทบาท
- (4) เป้าหมายหรือ ความคาดหวัง

ส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ภาวะผู้นำ
- (2) บุคลิกภาพ
- (3) กระบวนการบริหาร
- (4) การตัดสินใจสั่งการ
- (5) ความต้องการ

ส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ชุมชน
- (2) แหล่งเรียนรู้
- (3) เศรษฐกิจ
- (4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) แนวทางความต้องการ 4) วิธีดำเนินงาน 5) แนวการวัดผลและประเมินผลความยั่งยืน 6) ภาวะผู้นำ 7) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) องค์ประกอบพื้นฐานประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบโครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

3.6 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2546: 5) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 2 ตอนที่สำคัญ คือการสร้างแบบจำลองและการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงาน ในรายละเอียดที่สำคัญโดยทั่วไป ประกอบด้วย

- (1) การศึกษาสภาพระบบและสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจระบบปัจจุบันให้ชัดเจน)
- (2) การค้นหาและระบุปัญหาและความต้องการที่จำเป็น ของระบบ ปัจจุบัน หว่าควรจะปรับปรุงและแก้ไขหรือพัฒนาอะไร
- (3) จัดสร้างจัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก สำหรับการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

(4) ทดสอบความเป็นไปได้ความเหมาะสมในการปฏิบัติและการยอมรับโดยเฉพาะของ คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

(5) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หรือ 5 ท่าน แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละงาน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม สามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหาที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ดังนี้

แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ +1

ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ 0

แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ -1

หลังจากนั้นนำแบบประเมินโมเดลให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วาร์ พิงส์สวัสดิ์ (2553: 9-10) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนด องค์ประกอบ หรือตัวแปรภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปร นั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัย หลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

(1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

(2) การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี คือ

1) การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น 2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ 3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

(3) การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1) และ 2) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ไมตรี บุญทศ (2554: 66) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนโดยดำเนินการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

- (1) การเตรียมก่อนการวิจัย โดยการเลือกพื้นที่การวิจัยการเตรียมทีมวิจัย เครื่องมือวิจัย
- (2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องสภาพปัจจุบัน ปัญหา โรงเรียนพื้นที่การวิจัย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ
- (3) ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
- (4) ตรวจสอบและแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
- (5) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
- (6) ประเมินและปรับปรุงการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

(2) ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 ด้าน และ 51 ข้อ โดยมีองค์ประกอบของแบบสอบถามดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน และ 17 ข้อ

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน และ 17 ข้อ

3. แนวทางความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน และ 17 ข้อ

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้ สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

(4) คำนวณหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า $IOC \geq 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า $IOC < 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษามีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา 3) การส่งรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้นให้คณะผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพ 4) การนำผลการประเมินจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ด้วยแนวคิด I-OKRR ในงานวิจัยนี้เช่นเดียวกัน

3.7 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

สมาน อัครภูมิ (2537: 9) กล่าวถึง การประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ ดังนี้

(1) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของรูปแบบตลอดจน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(2) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยการประชุมสัมมนาผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้ว ให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะ

(3) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกตรวบรวมข้อมูล และความเห็นต่อ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป หลังจากได้ข้อมูลจากการประเมินคุณภาพของรูปแบบแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม และสรุปข้อมูลความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เห็นว่า สำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

รมย์ พะโยม (2552: 117) การประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการประเมิน การบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 15 คน พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

บรรจง เจริญสุข (2552: 92-93) การประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน ดำเนินการประเมินคุณภาพ ของรูปแบบโดยประเมิน ความเหมาะสม ของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเมินโดยใช้ แบบสอบถาม

วโร เฟ็งสัวส์ตี (2553: 9-10) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพของรูปแบบ ดังนี้

(1) การประเมินคุณภาพของรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดการประเมิน พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การ ดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรม การตรวจสอบ รูปแบบประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การประเมินคุณภาพของรูปแบบ ความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. การประเมินคุณภาพของรูปแบบความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. การประเมินคุณภาพของรูปแบบความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. การประเมินคุณภาพของรูปแบบความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

(2) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อน มากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป

นเรศ สลิตพงศ์ (2561: 192-193) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

(1) การประเมินโดยแนวทางไม่เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive model) หรือกระบวนการวิเคราะห์หรือวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

(2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่น ในเรื่องนั้นมาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

(3) การประเมินคุณภาพของรูปแบบใช้บุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ ว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

(4) การประเมินคุณภาพของรูปแบบยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงวุฒิ ตามอัยยาศัย และความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูล ที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้ โดยทั่วไป คือ 1) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของ รูปแบบตลอดจน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หรือ 2) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยการประชุมสัมมนา ผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้ว ให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ ข้อเสนอแนะ หรือ 3) การประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกตรวบรวม ข้อมูลและความเห็นต่อ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป หลังจากได้ข้อมูลจากการ ประเมินคุณภาพของรูปแบบแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม และสรุปข้อมูลความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เห็นว่า สำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ร่าง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้อย่างยั่งยืน แล้วดำเนินการประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวโดย กระบวนการดังนี้

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

2) ทบทวนและวิเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การให้เป็น องค์การแห่งนวัตกรรม

3) นำแนวคิดทั้งสอง (ข้อ 1) และข้อ 2) มาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4) ส่งร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็น องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้คณะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต 2) มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป 3) มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

5) นำผลการประเมินจากคณะผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนนำไปทดลองใช้

6) นำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาของตนเอง คือ โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์ สามัคคี)

4. การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

4.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR เริ่มต้นมาจากการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารองค์การที่เรียกว่า OKRs ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่า ยังไม่เคยมีนักวิชาการคนใดนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารองค์การทางการศึกษาเลย ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นศึกษาและนำแนวคิด OKRs มาปรับใช้กับสถานศึกษา การบริหารองค์การทางการศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR จึงเป็นแนวคิดใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนในการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย

การบริหารองค์การด้วยแนวคิด OKRs มีความหมาย ดังนี้

กิตติพันธ์ จิรวังศ์ (2562: 29-40) กล่าวว่า OKRs หมายถึง วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ คือการทำอะไรให้สำเร็จ และจะทำให้สำเร็จโดยการทำและวัดผลความสำเร็จ ช่วยทำให้คนในองค์การมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวัดผลและลดปัญหาที่เกี่ยวกับการวัดผลให้ลดลง การบริหารผลงานเน้นการปรับปรุงพัฒนาการทำงานที่แท้จริง สามารถจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วม และรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ ช่วยให้เป้าหมายชัดเจน เป็นช่องทางในการเสริมสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่น และ OKRs มีหน้าที่ในการเชื่อมโยงระบบปฏิบัติการที่ซับซ้อนเข้าด้วยกัน สร้างเจตนาธรรม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์การ

นภดล ร่มโพธิ์ (2561: 25-40) กล่าวว่า OKRs เป็นวิธีการตั้งเป้าหมายของบุคคลในองค์การให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์การ มีวัตถุประสงค์หลัก (objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์การในระดับต่างๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Main result) คือ วิธีการทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดย กำหนดค่าความสำเร็จที่ทำให้จุดมุ่งหมายนั้นบรรลุผล ซึ่งระบบ OKRs จะทำให้ทุกคนในองค์การทราบ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทิศทางเดียวกันซึ่งจะทำให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2562: 10-23) กล่าวว่า OKRs คือ การอธิบายทำความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับแนวคิด OKRs ว่าเป็นการออกแบบวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักให้สอดคล้องเชื่อมโยงทั้งองค์การ และการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจถึงวิธีการใช้ OKRs ก่อนเริ่มนำไปใช้ปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์การควรมองเห็น OKRs ของคนอื่นด้วย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ถึงวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์หลัก

ของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นในองค์กรให้มีความสอดคล้องกัน มีการใช้งาน OKRs อย่างสม่ำเสมอ และควรมีการจัดทำ OKRs ของแต่ละบุคคลเป็นรายไตรมาส รายครึ่งปี หรือรายปี

สรุปว่า OKRs หมายถึง วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญช่วยทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดที่ถูกต้อง เน้นการปรับปรุงพัฒนาการทำงานที่แท้จริงสามารถใช้จิตใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วม และรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรสร้างเจตนาธรรมณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ส่วนแนวคิด I-OKRR ยังไม่มีใครกล่าวไว้แต่มีความหมายว่าเมื่อนำมาใช้กับการศึกษาแล้วจะต้องมีการผลิตนวัตกรรมและมีการสะท้อนผลกลับเพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือเป็นไปตามผลลัพธ์

4.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

นภดล รมโพธิ์ (2561: 25-40) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารตามแนวคิด OKRs มีระบบที่ช่วยทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวัดผลและลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลให้ลดลง

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2562: 10-23) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารตามแนวคิด OKRs มีการบริหารผลงานเน้นการปรับปรุงพัฒนาการทำงานที่แท้จริงสามารถใช้จิตใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมและรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร

ดไทยา ตั้งอุทัยสุข (2562: 30) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารตามแนวคิด OKRs มีตัวช่วยให้เป้าหมายชัดเจนและแม่นยำขึ้น เป็นช่องทางในการเสริมสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นในองค์กร OKRs มีหน้าที่ในการเชื่อมโยงระบบปฏิบัติการที่ซับซ้อนเข้าด้วยกันสร้างเจตนาธรรมณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

อังคณา แซ่เจี๋ย (2561: 25) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารตามแนวคิด OKRs มีกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลหรือเชิงตรรกะ (critical Thinking) ที่ต้องนำวัตถุประสงค์การทำงานและกำหนดปัจจัยวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นแนวคิดที่นำไปสู่การมีวินัยในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อช่วยกันทำให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นทั้งของตำแหน่งงาน หน่วยงาน และองค์การบรรลุผลสำเร็จ

สรุปว่า การบริหารแบบ OKRs มีความสำคัญและประโยชน์ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ ช่วยทำให้คนในองค์กรมีแนวคิดที่ถูกต้อง เน้นการปรับปรุงพัฒนาการทำงานสามารถใช้จิตใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วม รู้สึกรักและผูกพันองค์กร สร้างเจตนาธรรมณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วทั้งองค์กรส่วนแนวคิด I-OKRR นั้นเป็นการประยุกต์เอาแนวคิด OKRs ยังไม่มีนักวิชาการกล่าวไว้ แต่เมื่อผู้วิจัยนำมาใช้กับการศึกษาทำให้เกิดประโยชน์และมีความสำคัญคือมีเป้าหมายชัดเจน ครูสามารถปฏิบัติตามและวางเป้าหมายที่ท้าทายสอดคล้องกับนโยบายที่ชัดเจนได้

4.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบ OKRs ที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบตามแนวคิด I-OKRR

Doerr (2562: 24) ผู้นำเอา OKRs ไปใช้ใน Google ได้กล่าวถึง แนวคิดที่เรียกว่า CFR ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้แนวคิด OKRs ประสบความสำเร็จ C หมายถึง การสนทนา (Conversation) F หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) R หมายถึง การให้การยอมรับ (Recognitions) โดยองค์การแต่ละแห่งนำไปปรับใช้ ดังนี้

(1) การสนทนา (Conversation) ในระหว่างการใช้แนวคิดตาม OKRs ผู้บริหารจะสามารถนำเอา OKRs เป็นเครื่องมือในการสนทนากับครูและแต่ละคนได้เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของสถานศึกษาและความก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละคน การสนทนานี้มีจุดมุ่งหมายในเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกันเพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

(2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้บริหารอาจจะใช้ OKRs ในการให้ข้อมูลย้อนกลับกับครู โดยข้อมูลย้อนกลับมีวัตถุประสงค์ที่จะเป็นการแลกเปลี่ยนกันว่าสิ่งที่ได้ทำไปแล้วนั้นสำเร็จหรือไม่สำเร็จเพราะอะไร ถ้าทำสำเร็จจะสามารถนำมาสร้างเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดได้ หากไม่สำเร็จก็จะได้นำมาพิจารณารวมกันว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต การให้ข้อมูลย้อนกลับนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

(3) การให้การยอมรับ (Recognitions) เนื่องจาก OKRs ไม่ได้เป็นเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือน การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ทุกคนอยากที่จะทำตาม OKRs คือการให้การยอมรับ เช่น การจัดงานเพื่อยกย่องคนที่สามารถทำ OKRs ได้ทำทหายและก้าวหน้า ไปอย่างมากงานในลักษณะนี้ไม่ใช่ทำให้การยอมรับผู้ที่ทำ OKRs สำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้ครูสามารถนำตัวอย่างของความสำเร็จไปใช้กับตนเองได้ นอกจากนั้นอาจจะนำเอากรณีศึกษาตัวอย่างของการใช้ OKRs ที่ล้มเหลวที่ครูอยากจะทำมาเล่าให้ครูคนอื่นฟัง เพื่อเป็นบทเรียนให้ครูคนอื่นต้องระมัดระวังอีกด้วย

ปัจจุบัน OKRs เป็นระบบการวัดผลที่ได้รับความนิยมไม่เฉพาะบริษัท Start up เท่านั้น แต่หลายบริษัทในประเทศไทยได้เริ่มสนใจที่จะนำมาใช้แนวคิด OKRs ยังไม่เป็นแนวคิดที่เป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีทั่วโลกเหมือนกับระบบการวัดผลอื่นเช่น Balanced Scorecard ดังนั้นการศึกษาแนวคิดนี้คือการอ่านหนังสือที่เขียนขึ้นโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้ OKRs ในองค์การประกอบด้วย

อังคณา แซ่เจี๋ย (2561: 19) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด OKR การสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การ

- (1) ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์หลักขององค์การ
- (2) ผู้บริหารระดับรองลงมา เป็นผู้สร้างวัตถุประสงค์ในหน่วยงานของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของผู้บริหารระดับสูง

(3) หัวหน้างานระดับรองลงมา สร้างวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในองค์การของตนเอง

(4) พนักงานแต่ละคน สร้างวัตถุประสงค์ของตนเอง ให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ในองค์การ

นภดล ร่มโพธิ์ (2561: 40) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด OKRs ประสบความสำเร็จสำหรับองค์การ ประกอบด้วย

(1) การสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์การ ให้ชัดเจน การจัดเวทีเพื่อให้บุคลากรนำเสนอผลงานของตนเองตาม OKRs ที่กำหนดและการกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจถึงเป้าหมายของการทำ OKRs

(2) การทำความเข้าใจให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำ OKRs มาใช้ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิด OKRs รวมถึงแนวทางปฏิบัติในการนำแนวคิด OKRs มาปรับใช้

(3) การสร้างวัฒนธรรมการสะท้อนคิดของบุคลากรวัฒนธรรมการโค้ชผลงานของบุคลากร วัฒนธรรมของการ Recognition หรือการยอมรับซึ่งกันและกันวัฒนธรรมของการเรียนรู้พัฒนา รวมถึงได้นำเสนอตัวอย่างการประเมินความพร้อมในองค์การก่อนการนำแนวคิด OKRs มาปรับใช้ในองค์การ โดยมีแบบฟอร์มเช็กลิสต์ที่มีประเด็นให้ผู้บริหารและ HR ประเมินความพร้อมขององค์การเพื่อเตรียมตัวว่าจะต้องปรับปรุงอะไรบ้างก่อนที่จะนำ OKRs มาใช้

ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือวัดและพัฒนางานองค์การรูปแบบหนึ่ง โดยย่อมาจากคำว่า Objective and Key Results องค์การหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะตั้งวัตถุประสงค์ (Objective) ขึ้นมาก่อน หลังจากนั้นก็ต้องมีการสร้างผลลัพธ์หลัก (Key Results) ซึ่งจะเป็นการบอกว่าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นมาจะต้องทำอะไรบ้าง โดยผลลัพธ์หลักจะมีการวัดผลที่ชัดเจน การจัดการบริหารงานตามแนวคิด OKRs มีหลายรูปแบบแต่ต้องคำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ตามหลักการ Objectives : เป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย Key Results : ผลลัพธ์สำคัญ

ที่สามารถใช้เป็นตัววัดของการเดินทางไปถึงเป้าหมายได้

แนวคิด OKRs ต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญมากเพราะเปรียบเสมือนเป็น CEO ขององค์การนั้นในแต่ละไตรมาสผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตั้งเป้าหมายและผลลัพธ์หลัก (OKRs) ของสถานศึกษาขึ้นมาก่อน หลังจากนั้นคุณครูจึงจะค่อยตั้งเป้าหมาย OKRs ของตัวเองตาม เพื่อให้สอดคล้องกับ OKRs ของผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อยไปเป็นทอด เช่น ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด OKRs หรือวัตถุประสงค์ (Objective) ให้นักเรียนในโรงเรียนอ่านออกเขียนได้ ผลลัพธ์หลัก (Key Results) คือจำนวนผู้เรียนที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ลดลงเหลือต่ำกว่า 1% ของผู้เรียนทั้งหมดในไตรมาสนี้ เป็นต้น

เมื่อเป้าหมายดังกล่าวทำสำเร็จแล้ว ไตรมาสต่อไปก็เปลี่ยน OKRs ใหม่ให้มีความท้าทายเพิ่มขึ้นและทำให้สำเร็จต่อไป

ลักษณะของการกำหนด Key Results ที่ดี ดังนี้

(1) จะต้องกำหนดให้เฉพาะเจาะจงตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบในการทำงานปัจจุบัน ตาม Job Descripti เช่น KRs ของงานบัญชีย่อมไม่เหมือนกับ KRs ของงานฝึกอบรมและขอบเขตงานที่รับผิดชอบจากงานโครงการ ในลักษณะของ Agile Team ที่ประกอบด้วยทีมงานที่มาจากหลากหลายหน่วยงานมีขอบเขตงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันทำงานให้เป้าหมายที่กำหนดขึ้นของ Agile Team ประสบความสำเร็จ

(2) จะต้องกำหนดค่าของตัวเลขหรือค่าเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการเป้าหมายที่เท่าไร ในแต่ละ KRs ที่กำหนดขึ้นซึ่งค่าเป้าหมายที่กำหนดจะต้องสามารถวัดผลสำเร็จได้ด้วยการติดตามและประเมินความสำเร็จจากการเก็บข้อมูลที่เป็นตัวเลขเชิงปริมาณ

(3) จะต้องเน้นเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันคิดและทำให้เป้าหมายของ KRs บรรลุผลสำเร็จได้จริง

(4) จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับ Objectives หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดย KRs จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของ Objectives ที่กำหนดเพื่อบ่งบอกได้ว่า Objectives แต่ละข้อนั้นประสบความสำเร็จแล้วหรือไม่และนอกจาก KRs จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับ Objectives ในเชิง Hierarchy แล้วพบว่า KRs ที่กำหนดยังส่งผลต่อเนื่องไปยัง KRs ของบุคลากรคนอื่นที่เกี่ยวข้องในแนวนอน horizontal Level ด้วยเช่นกัน

(5) จะต้องเป็นตัวชี้วัดที่คาดหวังว่าจะต้องทำให้สำเร็จภายในหนึ่งไตรมาส (3 เดือน) โดยจะมีการเก็บข้อมูลติดตามและประเมินความสำเร็จของการทำ KPIs เป็นระยะผู้บังคับบัญชาจะต้องสะท้อนผลงานของบุคลากรในช่วง 1 สัปดาห์หรือ 1 เดือน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงผลงานของตนเองและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา KRs ของตนเองในช่วงเดือนถัดไปเพื่อให้ KRs ของตนเอง

ที่กำหนดในแต่ละไตรมาสบรรลุผลสำเร็จ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2562: 10-33) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด OKRs คือการเขียน Key Results ที่ถูกต้อง ต้องมีเป้าหมาย

(1) การเขียน KRs จะต้องมีการเขียนเป้าหมายเชิงตัวเลขหรือในเชิงปริมาณที่ชัดเจนว่าต้องการเป้าหมายเท่าไร เป้าหมายที่กำหนดจะต้องท้าทายเป็นเป้าหมายที่ไม่เคยทำได้มาก่อนหรือเป็นเรื่องใหม่ วัตถุประสงค์ของการเขียนเป้าหมายเชิงตัวเลขเพื่อเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะต้องท้าทาย (Stretch Goal) ไม่เคยทำได้มาก่อนหรือเป็นเรื่องใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ของการเขียนเป้าหมายเชิงตัวเลขเพื่อ

1. แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของ Objectives ที่กำหนดขึ้นว่าประสบความสำเร็จหรือไม่

2. ทำให้ง่ายต่อการติดตามและการเก็บข้อมูลเป้าหมายเชิงตัวเลข

3. ทำให้เกิดการสะท้อนผลงานที่บุคลากรทำได้ในระหว่างไตรมาสว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รายไตรมาส

4. นำไปสู่การประเมินและสรุปผลประเมินได้ชัดเจนเกิดความโปร่งใสไม่ใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จของผลงานที่บุคลากรทำได้

5. ทำให้บุคลากรยอมรับผลความสำเร็จที่ทำได้ตาม KRs ที่กำหนดขึ้น

(2) การเขียน KRs จะต้องมีจุดเน้น (Focus) ว่าต้องการวัดความสำเร็จอย่างไร โดยการเขียน KRs ให้มีจุดเน้น (Focus) มีหลักการเขียน ดังนี้

1. จำนวนข้อของ KRs ที่กำหนดขึ้นจะต้องมีไม่มาก ไม่ควรเกิน 5 ข้อต่อ 1 Objectives

2. จะต้องเน้นข้อหลักที่สามารถตอบโจทย์ Objectives หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. จะต้องเน้นเรื่องที่สามารถทำให้สำเร็จภายในหนึ่งไตรมาสโดยผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามความคืบหน้าของ KRs จากเป้าหมายของ KRS ที่กำหนดขึ้นในเชิงตัวเลข

4. ที่กำหนดจะต้องเน้นเรื่องใหม่ ที่ไม่เคยกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักหรือ KPIs มาก่อน

(3) ผลลัพธ์ที่เป็นผลสำเร็จที่คาดหวังจะต้องทำให้ได้การเขียน KRs ไม่ใช่การเขียนกิจกรรมว่าจะต้องทำอะไรบ้างและเพื่อ ให้เห็นความแตกต่างของการเขียน KRs เชิงผลลัพธ์ที่ไม่ใช่การเขียน KRs เชิงกิจกรรมหรืองานที่ต้องทำ แนวทางการกำหนด OKRs แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ OKRs ระดับองค์กรระดับทีม หน่วยงานและระดับตัวบุคคลมีการกำหนด OKRs ใน 2 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบ Vertical Type เป็นการกำหนด OKRs ทั้ง 3 ระดับที่ต้องตอบโจทย์วิสัยทัศน์ที่เป็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรที่เน้นระยะยาว 3-5 ปี และวิสัยทัศน์จะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นประจำปี

2. แบบ Horizontal Type เป็นการกำหนด OKRs จากหน่วยงานหนึ่งหรือคนหนึ่งส่งผลกระทบต่อไปยัง OKRs ของอีกหน่วยงานหรือของอีกคนการกำหนด OKRs ในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้ทีมงานหรือให้ตัวบุคคลต้องช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกัน

2.1 OKRs ประกอบด้วยคำหลักสองคำได้แก่ Objectives และ Key Results ซึ่งลักษณะของ Objectives จะต้องเป็นข้อที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร (Strategic Alignment) เป็นเรื่องใหม่ (Initiative) ที่ไม่เคยทำมาก่อนและต้องเป็นเรื่องที่ท้าทายและสามารถทำให้ทีมงานเกิดแรงบันดาลใจเพื่อให้ Objectives ที่กำหนดขึ้นประสบความสำเร็จ (Challenging and inspiration) สำหรับแนวทางการเขียนที่ถูกต้องจึงต้องเน้นข้อความเชิงคุณภาพเป็นข้อหลักไม่เกิน 3-5

ข้อ ขึ้นต้นด้วยการกระทำหรือการแสดงออกทางการเขียน Objectives ต้องสำเร็จเพื่อบ่งบอกว่า Objectives ที่จำเพาะเจาะจง (Specific) ตรงตามลักษณะงานโครงการ

2.2 Key Results เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อบ่งบอกกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือลักษณะของ Key Results ต้องเป็นข้อที่เฉพาะเจาะจง (Specific) งานที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะ เป็นงานประจำหรืองานโครงการ ใจของ Agile Team และตัวชี้วัดจะต้องวัดและประเมินได้ KRs จะต้อง มีเป้าหมายที่ท้าทายที่สามารถทำให้สำเร็จได้จากการกระตุ้นตั้งทีมงาน (Achievable) ซึ่งค่าเป้าหมาย จะต้องตอบโจทย์ Objective ที่กำหนดขึ้น (Relevant) กำหนดระยะเวลาให้ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นนั้นต้อง ทำให้สำเร็จได้ภายในหนึ่งไตรมาส (Within a quarter) สำหรับแนวทางการเขียน Key Results ที่ถูกต้องจึงต้องเน้น ข้อความเชิงปริมาณเป็นข้อหลักไม่เกิน 1-5 ข้อ ต้องขึ้นต้นด้วยข้อความเชิงผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ ภายในหนึ่งไตรมาส เช่นจำนวนสื่อดิจิทัลที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมรวม 2 สื่อต่อการอบรมหนึ่งหลักสูตร หรือร้อยละของความสำเร็จของการนำโปรแกรมมาช่วยวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากร ในองค์กร 90% เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด

2.3 การกำหนด Objectives และ Key Results แล้วการกำหนด Key Activities เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้ OKPs ที่กำหนดขึ้นประสบความสำเร็จ KRs จะเป็นแผนการดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมงานผู้รับผิดชอบระยะเวลาในการดำเนินงานและงบประมาณ ที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมแผนการดำเนินงานจะต้องกำหนดไว้ภายในหนึ่งไตรมาสเพื่อให้ OKRs บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อให้เห็นภาพแนวทางการจัดทำ OKRs จึงได้นำเสนอแนวทางการกำหนด OKRs Hierarchy ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.4 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ภายในหนึ่งปีและการกำหนด OKRs

จากแนวคิดดังกล่าวและจากข้อมูลจากการสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ในการพัฒนา สถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด การบริหารงานโดยนำรูปแบบ OKRs มาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยเพิ่ม องค์ประกอบสำคัญอีก 2 องค์ประกอบเข้าไปใน OKR คือ I-Innovation และ R-Reflection เพื่อให้เกิด การพัฒนาที่ยั่งยืน จนกลายเป็นรูปแบบการบริหารตามแนวคิด I-OKRR โดยความหมายของทั้งสอง องค์ประกอบ คือ (1) การสะท้อนกลับ Reflection เพื่อหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดการแก้ไขปัญหา และเกิดนวัตกรรมสิ่งใหม่ (2) นวัตกรรม Innovation ที่เป็นกระบวนการหรือเครื่องมือจากการปฏิบัติงาน ของผู้ที่ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นการใช้นวัตกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR เพื่อพัฒนาสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนจึงประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

- (1) การตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย
 3. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
- การเรียนรู้
4. การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

(2) การผลิตนวัตกรรม

1. การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
2. การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
3. การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
4. การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

(3) วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

1. การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(4) ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

1. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
2. การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
3. การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
4. การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้
5. การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR มาปรับใช้ในองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่สร้างความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้ครูพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมกระตุ้นให้ครูรู้จักคิดรู้จักตั้งเป้าหมายและวางกลยุทธ์การทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ยังช่วยทำให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารผลงานที่ต่อเนื่องมีการสนทนากการให้ข้อมูลป้อนกลับและการชื่นชมความพยายาม/ความมุ่งมั่นของบุคลากรและในที่สุดกล่าวว่าลักษณะของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR ช่วยรักษาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักและผูกพันองค์กรในระยะยาว

4.4 หลักการ แนวทาง ขั้นตอนในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

หลักการ แนวทาง ขั้นตอนในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR ของแต่ละคน จะต้องกำหนดให้ตอบโจทย์กันและกันโดยครุผู้มีอิสระที่จะนำเสนอความคิดเห็นของตนเองว่าจะทำ I-OKRR ในเรื่องอะไรที่ต้องทำให้สำเร็จภายใน 6 เดือน เป็นลักษณะการกำหนดแบบ Top Down และ Bottom Up ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตีกรอบหรือบังคับให้ครูกำหนด I-OKRR ผู้บังคับบัญชาต้องการบุคลากร ในลำดับถัดมาจะต้องเข้าใจ I-OKRR ของลำดับที่สูงกว่าเพื่อนำมากำหนด I-OKRR ของตนเอง ที่จะช่วยให้ I-OKRR ของผู้บังคับบัญชาขององค์การประสบความสำเร็จตามไปด้วย

(1) การทำความเข้าใจในแนวคิด I-OKRR เพื่อให้การนำเอา I-OKRR ไปใช้เกิดผลสูงสุดกับ สถานศึกษาควรทำความเข้าใจในแนวคิด OKRs ให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันหากมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจะทำให้เกิดความสับสนในองค์การ

(2) เริ่มต้นตามแนวคิด OKRs โดยผู้บริหารของสถานศึกษาจะออกแบบ I-OKRR ของ สถานศึกษาขึ้นมาก่อนแล้วคอยเป็นครูออกแบบตามแนวคิด I-OKRR ไปตามลำดับขั้นโดยสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการนำเอาแนวคิด I-OKRR ไปใช้หลังจากทำการออกแบบ I-OKRR เสร็จเรียบร้อยควรทำความเข้าใจกับทุกคนในองค์การในการนำเอาแนวคิด I-OKRR ไปใช้ในการประเมินผลการทำงาน

(3) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติทุกคนในองค์การสามารถเข้าใจในการใช้ I-OKRR โดยการ เริ่มนำไปใช้จริง ผู้ใช้ต้องทำความเข้าใจในแนวคิดให้ดี ในช่วงแรกของการใช้อาจมีการปรับปรุงแก้ไข I-OKRR เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์การที่ใช้ I-OKRR เมื่อใช้ไปก็จะมีความเข้าใจมากขึ้นและจะสามารถนำเอา I-OKRR ไปใช้ได้ดีที่สุด

เนื่องจากแต่ละสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความแตกต่างกันของขนาดโรงเรียนเล็ก กลาง หรือใหญ่ หรือลักษณะของการนำเอา I-OKRR แต่ละสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ได้ให้ เหมาะสมของแต่ละองค์การของตัวเอง

การจัดการบริหารงานที่นำหลักการ I-OKRR มาใช้ในสถานศึกษาเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย ของสถานศึกษาก่อนว่าต้องการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ซึ่งใช้หลักการบริหาร จัดการที่เน้นผลลัพธ์ตามหลักการ I-OKRR คือ Objectives : สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย Key Results : สถานศึกษาต้องมีผลลัพธ์ที่สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัดการเดินทาง ไปถึงเป้าหมายให้ได้อย่างสมบูรณ์ Reflection : สถานศึกษามีการสะท้อนกลับของงานหรือการกระทำ ต่อเป้าหมายที่สะท้อนกลับมายังเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ด้วยกระบวนการประชุม ประเมินและ PLC จนก่อให้เกิด Innovation : ในขั้นตอนการทำให้บรรลุเป้าหมายนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นการจัดการของบุคลากร ให้บรรลุ Objectives สถานศึกษาจึงได้นำแนวคิด I-OKRR มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพราะยังไม่มีใคร นำแนวความคิดในการนำหลักการ I-OKRR มาปรับใช้กับสถานศึกษา จะมีเพียงการนำแนวความคิด

OKRs ไปใช้ในกลุ่มของบริษัทเอกชน และในต่างประเทศเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด ผู้วิจัย จึงได้นำมาใช้กับสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้แบบยั่งยืนต่อไป

การนำแนวคิด I-OKRR มาใช้ในโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ได้นำมาใช้ทำให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การเป็นการนำแนวความคิดในการบริหารงานที่ให้ผลลัพธ์ ทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จเกิดนวัตกรรมในการเรียนรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนความสามารถ และประสิทธิภาพของครูทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา แนวความคิดที่นำมาใช้

สภาพปัญหา	ความต้องการในการพัฒนา	แนวความคิดที่นำมาใช้
รูปแบบการเรียนการสอนที่ยังไม่พัฒนา	ต้องการนวัตกรรมที่จะช่วยการศึกษา และการเรียนรู้มี ประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้	I : การเกิดนวัตกรรม สามารถเกิดขึ้นได้ โดยการใช้องค์ประกอบในส่วนต่าง ๆ ร่วมกัน ดังนี้ - มีการปรับปรุงผลงานร่วมกับการทำ PLC - ค้นหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมในการทำงาน - เปิดใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่
ขาดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพ และ ขาดผลลัพธ์สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัด เป้าหมายได้อย่าง สมบูรณ์	ต้องการจุดมุ่งหมายที่ต้อง พยายามไปถึงซึ่งเป็นสิ่งที่ คาดหวังไว้ในอนาคต เป็น เครื่องบอกทิศทางให้พนักงาน อย่างหนึ่งพยายามไปถึงจุดนั้น เปรียบเสมือนผู้กำหนดทิศทางซึ่ง ต้องใช้ผลลัพธ์เพื่อให้สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่าง ทายและเกิดผลลัพธ์ที่มี ประสิทธิภาพต่อองค์การ หรือ สถานศึกษา	OKR : มีเป้าหมายที่ต้องทำให้บรรลุ ความสำเร็จตามที่องค์การคาดหวังไว้ โดยใช้ผลลัพธ์ที่เป็นส่วนสำคัญเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งเกิดได้จากกระบวนการ ดังนี้ - การกำหนดเป้าหมาย - การเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานที่ทำ - กำหนดผลลัพธ์ที่จะส่งผลให้บรรลุ เป้าหมาย - สร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน - เกิดเป็นทีมงานที่มีการทำงานและ เป้าหมายร่วมกันในการบรรลุเป้าหมาย
ขาดการติดต่อสื่อสาร	เมื่อปฏิบัติงานต้องการการ	R : การสะท้อนปัญหา หลังจากการ

สภาพปัญหา	ความต้องการในการพัฒนา	แนวความคิดที่นำมาใช้
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานได้ง่าย	สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างไรเพื่อการแก้ไขให้ทั้งองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้	นำไปใช้จะเป็นการช่วยให้มีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์/เป้าหมาย ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - มีการประเมินผลงานที่เกิดจากการทำงาน - ร่วมรับฟังและสะท้อนปัญหาข้อปรับปรุงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น - ใ้รางวัลในการทำงานเพื่อให้เกิดกำลังใจตามความเหมาะสม

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น สถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนาเพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสร้างให้ทั้งผู้เรียนและครูมีความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นได้อย่างมากที่สุด ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการทดสอบ ผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลสุดท้ายของงานวิชาการ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ตามแนวคิด I-OKRR ศึกษาเข้าไปหาเป้าหมายใหญ่ของการจัดการศึกษา คือผู้เรียนโดยเฉพาะปัจจุบันต้องการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดผลที่สูงสุดจึงนำแนวคิด I-OKRR มาเป็นเครื่องมือช่วยตอบโจทย์ความต้องการของครูให้รู้สึกรักและผูกพันกับสถานศึกษา เนื่องจากตนเองได้รับการยอมรับได้รับการยกย่อง ครูเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย I-OKRR ที่กำหนดขึ้นทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความช่วยเหลือกันและกันส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน จากความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นกับการทำงานในองค์กร ส่งผลให้ครูรักและผูกพันกับองค์กรทำให้ครูอยากทำงานอยู่กับองค์กรที่เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง

ขั้นตอนการนำ I-OKRR มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการบริหารงานตามแนวคิด I-OKRR ที่นำมาใช้เริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาก่อนว่าต้องการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนบนแนวคิด I-OKRR หลักการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ ตามหลักการ I-OKRR คือ Innovation: I) หมายถึง การเกิดนวัตกรรมจากการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย (Objectives: O) สถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย การกำหนดผลลัพธ์ (Key Results : KR) สถานศึกษากำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัดการเดินทางไปถึงเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์และการสะท้อนผล (Reflection: R) การตอบสนองเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายหรือเพิ่มผลงานให้มากขึ้น สถานศึกษาจึงมีขั้นตอนนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการบริหารงานตามแนวคิด I-OKRR ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางความต้องการของสถานศึกษา

- (1) ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
- (2) กำหนดเป้าหมาย I-OKRR ระดับสถานศึกษาเป็นองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ประกาศ I-OKRR ระดับสถานศึกษา ให้คนในองค์กรรู้ทั่วกัน

- (1) ชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ตามแนวคิด I-OKRR เพื่อให้ครูทราบ
- (2) รับทราบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ I-OKRR ที่เกี่ยวข้องและพร้อมนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ทำข้อตกลง MOU เพื่อการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

- (1) ครูศึกษาแนวคิด I-OKRR ระดับสถานศึกษา
- (2) ครูคิดเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับแนวคิด I-OKRR ระดับสถานศึกษา
- (3) ทำข้อตกลง (MOU) ระยะเวลา 6 เดือน มี I-OKRR 2 อย่างคือ
 1. I-OKRR ที่ต้องทำสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา
 2. I-OKRR ที่ครูอยากจะทำอยากจะทำตามความต้องการของตนเอง
- (4) ผู้บริหารประกาศ ข้อตกลง (MOU) ให้คณะครูทุกคนรับรู้ทั่วกัน

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตามแนวคิด I-OKRR

- (1) ครูปฏิบัติตามแนวคิด I-OKRR ที่ได้ทำเป็นข้อตกลงไว้ใน MOU
- (2) ระหว่างปฏิบัติสามารถพูดคุยซักถามปัญหากับผู้บริหารได้ตลอดเวลาไม่ต้องรอว่า

จะประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด

- (3) เมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำการสอนสามารถปรับแผนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบ ติดตามวัดประเมินผล

- (1) ครูสามารถตรวจผลงานเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ราย 3 เดือน และราย 6 เดือน
- (2) ผู้บริหารสามารถติดตามถามงานที่ครูได้ทำว่าเกิดปัญหา อุปสรรค ความก้าวหน้าของงาน ตลอดเวลาถ้ามีปัญหาครูและผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ตลอดเวลา (ไม่ยึดติดมีความยืดหยุ่นได้)
- (3) การวัดผลโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้เป็นคะแนนจาก 0.0-1.0
- (4) การประเมินผลตามแนวคิด I-OKRR แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. I-OKRR ที่กำหนดบรรลุเป้าหมาย (Achieved Target) ที่ตั้งไว้ เท่ากับ 1.0
2. I-OKRR ที่กำหนดประสบความสำเร็จเกินครึ่ง (Sweet Spot) เท่ากับ 0.6-0.8
3. I-OKRR ที่กำหนดไม่ประสบความสำเร็จ (No Progress) หรือทำได้น้อยกว่า

ครึ่งหนึ่งของค่าเป้าหมายที่กำหนดหรือเท่ากับ 0.0

(5) ครูเป็นผู้ประเมินให้คะแนนผลงานของตนเอง

ขั้นที่ 6 การทบทวนผลงาน (Reflection and Actions) ตามแนวคิด I-OKRR

(1) การสะท้อนผลงานทำได้ 3 อย่างคือ

1. จะทำต่อ
2. จะแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้น
3. จะเลิกทำ

(2) ผลงานที่สอนออกมาดีแล้วจะทำต่อไป ได้คะแนนเต็ม 1 นำมาตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นให้ท้าทายกว่าเดิมในภาคเรียนต่อไป

(3) ผลงานที่สอนออกมาดีปานกลางต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และอาจจะตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อความท้าทาย

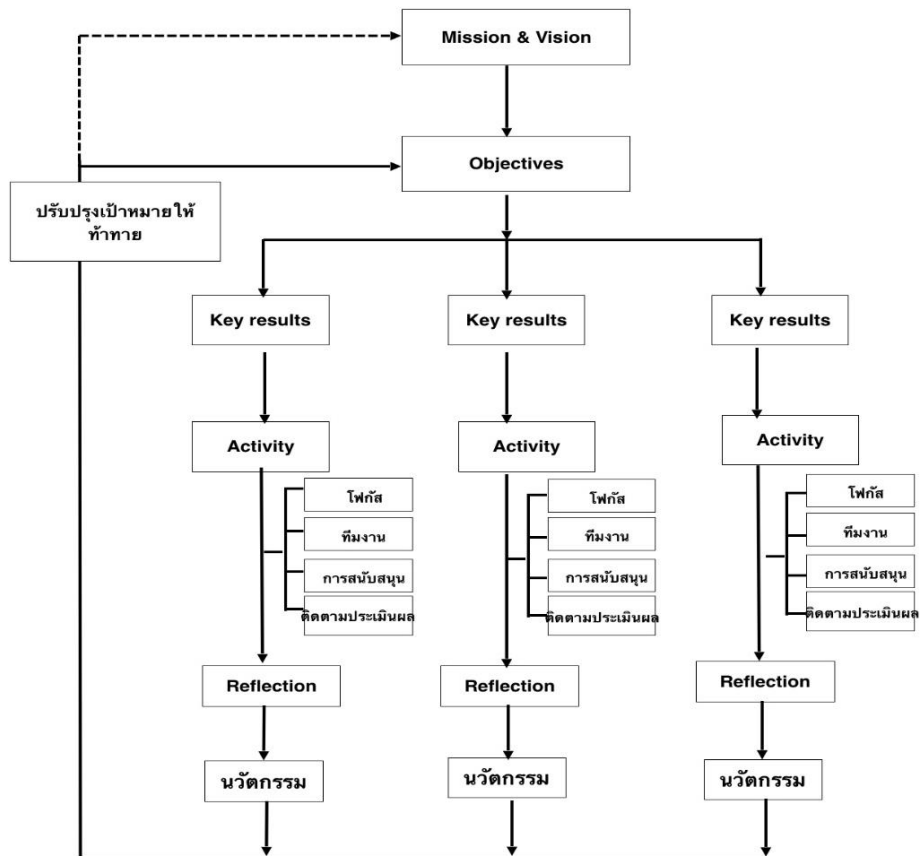
(4) ผลงานที่สอนไม่เหมาะสมที่จะนำมาทำอีกต่อไปควรเลิกทำ ควรตั้งเป้าหมายใหม่ การตั้งเป้าหมายของครูจะวัดและประเมินผลสะท้อนผล ทุก 6 เดือน ตามระยะของการเปิดภาคเรียนจากนั้นจะนำผลมาสะท้อน แล้วตั้งเป้าหมายใหม่ให้ท้าทายขึ้นกว่าเดิมแล้วเริ่มทำข้อตกลง MOU กันใหม่กับผู้บริหารสถานศึกษา

การทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ท้าทายจะก่อให้เกิดนวัตกรรมคือการนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน เช่นการใช้รูปแบบการบริหารที่สามารถยืดหยุ่นและท้าทายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งต่อผู้เรียนและครูต่อไป

I-OKRR เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแต่การกำหนดเป้าหมาย แต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้เพิ่มการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ทุกฝ่ายในองค์การขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส และเพิ่มความร่วมมือระหว่างกันเนื่องจากทุกคนในสถานศึกษาสามารถเห็นเป้าหมายของกันและกัน เพื่อให้ทราบว่าใครกำหนดเป้าหมายอย่างไร และจะช่วยเหลือกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้การนำแนวคิด I-OKRR ไปปรับใช้กับสถานศึกษาอย่างไม่ซับซ้อน และรวดเร็วมีระบบซอฟต์แวร์เป็นเครื่องมือเป็นมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ครูปฏิบัติงานเป็นไปตามที่สถานศึกษาคาดหวัง

การนำแนวคิด I-OKRR มาปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาก่อให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน ได้นำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขนำมาสู่

การสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อยอดไปสู่การพัฒนาให้สามารถนำมาใช้กับสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ และเน้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้จากกระบวนการทำงาน ซึ่งการสร้างนวัตกรรม เป็นรูปแบบการจัดการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรมากที่สุด และผลที่เกิดขึ้นเบื้องต้น คือทำให้ครูเกิดความผูกพันรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้มีตัวตนอยู่ในองค์กรและรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกนี้เป็นการตอบสนองความต้องการ (Needs) หรือความต้องการของบุคลากรชั้นสูงตามหลักการของ Maslow แบ่งความต้องการของคนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน



แผนผังที่ 2.1 การดำเนินการบริหารตามแนวคิด I-OKRR ของสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

4.5 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

4.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

บุคคลกลุ่มแรกที่ต้องเข้าใจและต้อง ‘เชื่อมั่น’ ในแนวคิดที่นำมาใช้ก่อน ผู้บริหารหรือใครก็ตามที่มีส่วนในการกำหนดทิศทางองค์กรเพื่อปรับแนวคิดของคนทั้งองค์กร และชี้ให้เห็นประโยชน์ของแนวคิด I-OKRR ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่ การออกแบบวัตถุประสงค์และการออกแบบผลลัพธ์

4.5.2 การออกแบบวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ดี จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระดับบนคือการออกแบบวัตถุประสงค์ต้องเริ่มต้นจากวัตถุประสงค์ ในระดับองค์กรก่อนและค่อยทยอยลงมาในระดับหน่วยงาน ไปจนถึงครูและนักเรียนต่อไป วัตถุประสงค์ควรมีจำนวนไม่เกิน 3-5 ข้อ เนื่องจาก I-OKRR มักจะถูกทำในช่วงเวลาสั้นราว 6 เดือน จึงไม่ควรมีวัตถุประสงค์จำนวนมากจนเกินไป ซึ่งจะเป็นการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปทำทุกเรื่องพร้อมกันจะทำให้ไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้วัตถุประสงค์จะมีลักษณะในเชิงคุณภาพ มีตัววัดที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจให้อยากทำไม่ใช่การเอางานประจำทั่วไปที่ไม่มีความสำคัญมากนักมาใส่เป็นวัตถุประสงค์จำนวนมาก

4.5.3 การออกแบบผลลัพธ์หลัก

ผลลัพธ์หลักเป็นการวัดว่า เมื่อไรจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์หลักที่ดีต้องมีความชัดเจน วัดผลได้ไม่มีความคลุมเครือไม่เกิน 5 ผลลัพธ์ต่อ 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลักอาจจะวัดที่ผลลัพธ์ที่ต้องการเช่น คะแนน O-NET เกลี้ยของโรงเรียนดีขึ้น 10% หรือ จะวัดเป็นลักษณะของโครงการเช่นจะดำเนินโครงการเพิ่มความรู้ทางด้านทักษะเชิงนวัตกรรม ให้กับนักเรียนให้ครบ 100% ในภาคเรียนนี้เป็นลักษณะของโครงการในระยะเวลาคัดไปมักออกแบบให้เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการหลีกเลี่ยงการใช้คำว่าวิเคราะห์ เขารวม ช่วยเหลือ เพราะคำเหล่านี้ บงบอกว่าเป็นกิจกรรม แต่ไม่ได้บงบอกถึงผลลัพธ์ให้ถามว่าวิเคราะห์ไปเพื่ออะไร เขารวมไปทำไม หรือช่วยเหลือเพื่อผลลัพธ์ใด เป็นต้น ผลลัพธ์หลักจะต้องวัดผลได้ง่ายมีความชัดเจนด้วยตัวเองถ้าเขียนผลลัพธ์ว่า ประสิทธิภาพของครูต้องได้ 100% ต้องให้แน่ใจว่าจะวัด “ประสิทธิภาพ” ได้อย่างไรวิธีไหนแล้ว 100% จะถูกคำนวณมาได้อย่างไร ในการเขียนผลลัพธ์หลักต้องมีการออกแบบคำเป้าหมายและค่าเป้าหมายต้องมีความท้าทายเป็นไปได้ เช่น สมมุติว่าผลลัพธ์หลักคือ เปอร์เซนต์ของการอ่านออกเขียนได้ของผู้เรียนการตั้งเป้าหมายเพียงแค่ว่าจะมีผู้เรียนอ่านออกเขียนได้เพียง 10% ของผู้เรียนทั้งหมด แบบนี้ถือว่าเป้าหมายที่ไม่ท้าทาย ควรออกแบบค่าเป้าหมายที่กำลังท้าทายความสามารถไม่ควรสูงเกินไปหรือต่ำเกินไป

4.5.4 วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด OKRs

(1) กำหนดทิศทางองค์การชัดเจน ผู้บริหารองค์การต้องสร้างและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการนำแนวคิด I-OKRR มาใช้ต่อการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแบบก้าวกระโดด สำหรับวัฒนธรรมที่ควรสร้างให้เกิดกับองค์การประกอบด้วย

1. การเปิดกว้างสงสัยใคร่รู้
2. การสะท้อนผลการทำงานและข้อเสนอแนะ
3. การเรียนรู้ การทดลองสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง
4. ความกล้าเสี่ยงไม่กลัวความล้มเหลวและเรียนรู้จากความผิดพลาด
5. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือและการเป็นหุ้นส่วนกัน
6. การยอมรับความหลากหลายและความเคารพต่อกันและกัน

(2) ทำในเรื่องที่สำคัญ (Focus) ทรัพยากรที่มีจำกัดในองค์การ การพิจารณาเลือกรื่องที่จะทำ จะต้องเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก เป็นเรื่องที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถขององค์การได้อย่างก้าวกระโดด เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และช่วยให้องค์การสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่สำคัญจำเป็นและเร่งด่วนสำหรับองค์การเพื่อให้สามารถทุ่มเทกับเรื่องที่สำคัญได้อย่างเต็มที่ในแต่ละช่วงเวลา เช่น 3 เดือน 6 เดือน ควรกำหนด I-OKRR ไม่มากเพียงแค่ 3-5 เรื่องก็พอ ในแต่ละ Objective ก็ควรมี Key Results เพียงแค่ 3-5 เรื่อง เพื่อให้้องค์การสามารถทุ่มเท และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ให้เรื่องที่สำคัญประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

(3) ความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน (Align) แนวคิด I-OKRR ขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อการทำงานของหน่วยงานและคนในองค์การสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับทิศทางที่้องค์การต้องการดังนั้นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวคิด I-OKRR จากระดับองค์การไปสู่แนวคิด I-OKRR ระดับหน่วยงานและ I-OKRR ระดับบุคคล รวมถึงการที่หน่วยงานและบุคคลที่จะเสนอ I-OKRR จะต้องเชื่อมโยงได้ว่าสอดคล้องกับ I-OKRR ระดับองค์การเรื่องไหน นอกจากนั้นการดำเนินงาน ในระดับกลยุทธ์และ KPI ในระดับปฏิบัติการจะต้องมีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันถึงจะมั่นใจได้ว่า้องค์การจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้

(4) ความมุ่งมั่นทุ่มเทและโปร่งใส (Commitment dedication and transparency) เรื่องที่จะดำเนินการตามแนวคิด I-OKRR ไม่ใช่เรื่องที่ย่าง จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดแนวทางในการวัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการมีการวางแผนใช้ทรัพยากรรวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจะต้องมีความโปร่งใสมีการเปิดเผยแนวคิด I-OKRR ของทุกคนใน้องค์การได้รับทราบคนใน้องค์การสามารถรับรู้แนวคิด I-OKRR ของผู้บริหาร เพื่อจะรับทราบว่าในช่วงเวลานั้น้องค์การกำลังให้ความสำคัญในเรื่องอะไร

มองเห็นว่างานแต่ละคนมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทิศทางขององค์กรอย่างไร เพื่อนำมาสู่การจัดลำดับความสำคัญของการทำงานให้มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

(5) การติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด (Track) การติดตามผลการดำเนินงานตามแนวคิด I-OKRR อย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอและอย่างเป็นระบบจะช่วยให้แนวคิด I-OKRR และผู้บริหารได้รับทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไรบ้างได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาว่าผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายหรือไม่ มีแนวโน้มจะได้ตามเป้าหมายหรือไม่ มีความก้าวหน้าอย่างที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินการที่มาส่งผลดีต่อวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมและทันท่วงที เช่น การปรับเปลี่ยน Key Results หากพบว่าไม่ได้ช่วยทำให้วัตถุประสงค์ (Objective) ดีขึ้นหรือการปรับเป้าหมายให้ท้าทายมากขึ้นไปอีก หรืออาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Key Action) หรือความต้องการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น

(6) การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Set a goal) การสร้างการเปลี่ยนแปลงรวมถึงยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นแบบก้าวกระโดดไม่ใช่แบบค่อยเป็นค่อยไปซึ่งจะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อุปสรรคที่สำคัญของการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มักจะมาจากมุมมองความคิด (Mindset) ของคนในองค์กรที่ยังกลัวความล้มเหลว และกังวลว่าอาจส่งผลกระทบต่อประเมินผลงานตอนปลายปีเลยไม่กล้าที่จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ไม่ควรนำเรื่องของ I-OKRR มาใช้เป็นหลักในการประเมินผลงานประจำปีและต้องสร้างวัฒนธรรมที่กล้าล้มเหลว เพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรกล้าที่จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย รวมถึงกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ที่อาจจะไม่เคยทำมาก่อนด้วย

(7) การสนทนาอย่างมีคุณภาพ (Conversation) องค์กรต้องส่งเสริมให้มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างมีคุณภาพ (Dialogue) การสนทนาที่ดีนอกจากช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ มุมมองและความคิดระหว่างกันแล้วการสนทนาที่ดียังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างกันช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดความไว้วางใจ การทำงานที่สอดประสานบูรณาการกันรวมถึงส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยในการทำงานร่วมกันได้

(8) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การทำงานที่ท้าทายมีหลายเรื่องที่ยังไม่รู้ การเปิดรับข้อมูลจากผู้อื่น (Feedback) จะช่วยให้รู้หลายเรื่องที่ยังไม่รู้และจำเป็นสำหรับแนวคิด I-OKRR ที่องค์กรจะต้องส่งเสริมให้คนได้มีทักษะในการสะท้อนผลและรับการสะท้อนผล ที่ดีรวมถึงสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กรที่ทุกคนยินดีที่จะให้สะท้อนผลซึ่งกันและกันถ้าเห็นว่าเรื่องนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและจะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงช่วยให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ

(9) การยอมรับและยกย่องให้กำลังใจ (Recognitions) มีผลสำรวจที่ระบุการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและให้กำลังใจกันจะช่วยสร้างความผูกพันให้กับคนในองค์กรเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน และสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นแบบก้าวกระโดด การส่งเสริมให้คนในองค์กรยอมรับถึง

ความสามารถ การให้โอกาส การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การชื่นชมร่วมยินดีเมื่อสำเร็จ การขอบคุณ สำหรับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำที่ได้รับ การให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น รวมถึงการให้กำลังใจ เมื่อล้มเหลว จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก ที่จะช่วยให้คนทำงานได้เปิดใจเข้าหากันร่วมมือกัน และมีกำลังใจ เพิ่มขึ้นในการทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จได้

สรุปว่า แนวทางการพัฒนาองค์การและสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด I-OKRR เพื่อสร้างความสำเร็จแบบก้าวกระโดดด้วยการนำแนวคิด I-OKRR มาใช้ในการบริหารผลงานสร้าง วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด I-OKRR ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางองค์การชัดเจนการให้ ความสำคัญจุดเน้น (Focus) ทำในเรื่องที่สำคัญการ Align ความสอดคล้องไปในทางเดียวกันการ Commit ความมุ่งมั่น พุ่มเทและโปร่งใส การ Commitment dedication and transparency การติดตามผลการ ดำเนินงานอย่างใกล้ชิด การ Stretch การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การ Conversation การสนทนาอย่างมี คุณภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การโดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่ เป็นอยู่และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไป ในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้ครูและบุคลากรทำงาน อย่างมีความสุข เพราะวัฒนธรรมองค์การจะแตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงาน กันได้วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งเกิดจากความ ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ

4.5.5 การรักษาวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

(1) การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่สืบทอดกันมา การกระทำตนเป็นแบบอย่าง เพื่อเน้นย้ำค่านิยมและวิถีปฏิบัติที่ผู้ก่อตั้งได้สร้างไว้

(2) การสรรหาและการคัดเลือกคนที่จะรับเข้ามาทำงานจะต้องผ่านกลไกการสรรหา และคัดเลือกเพื่อคัดคนที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์การเป็น สำคัญ

(3) กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม กระบวนการในการปรับบุคลิกการให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์การโดยอาศัยแนวทางต่าง ๆ ของสังคม

(4) การออกแบบโครงสร้าง ซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่าง ฝ่าย และบุคคลในองค์การ เป็นการกำหนดระดับการควบคุมบังคับบัญชาในองค์การนั้น

(5) ระบบขององค์การและขั้นตอนการปฏิบัติที่สำคัญการทำงานขององค์การ มีงาน ที่เกิดขึ้น ระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานที่ถูกกำหนดซ้ำจะถูกออกแบบเพื่อให้เน้นย้ำค่านิยมขององค์การ หรือสื่อสารค่านิยมที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องการ

(6) แนวทางในการจัดสรรรางวัลและสถานภาพเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคคลให้คงอยู่และช่วยในการสื่อสารค่านิยมและการให้ความสำคัญในกิจกรรมหรือเรื่องราวบางอย่างโดยการเชื่อมโยงกับการให้รางวัลหรือสถานภาพบางอย่าง

(7) การออกแบบอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดตั้งโต๊ะเก้าอี้สำนักงาน สไตส์การตกแต่งห้องจะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมหรือความเชื่อบางอย่างได้

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การตั้งเป้าหมาย องค์การแห่งนวัตกรรม การผลิตนวัตกรรมวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้ การบริหารตามแนวคิด I-OKRR คือการนำแนวความคิดการบริหารงานของ OKRs มาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR ต้องยืดหยุ่นทันการเปลี่ยนแปลง เพราะมีหลักการตั้งเป้าหมายเป็นไตรมาส หรือราย 6 เดือน หากเกิดความเปลี่ยนแปลงหรือมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นก็สามารถปรับทิศทางองค์การให้ทันกับโอกาสใหม่ได้ เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งจากข้อผิดพลาดและอุปสรรคที่ขัดขวาง ให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตลอดเวลา เพื่อหาวิธีการที่ได้ผลมากกว่าในไตรมาสหน้าหลายขีดจำกัดความสามารถและความเป็นไปได้ เพราะลักษณะการตั้งตามแนวคิด I-OKRR มักจะตั้งเป้าหมายที่ไกลกว่าที่เคยทำได้ ในระยะเวลาที่จำกัดเพียง 6 เดือน ช่วยให้คนทำงานหรือองค์การพร้อมเอาชนะความสำเร็จเดิมและออกไปพบความเป็นไปได้ใหม่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ด้วยการประเมินที่ไม่ต้องการความสำเร็จที่สมบูรณ์ แต่ยังเหลือพื้นที่สำหรับความท้าทายและความสำเร็จที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้คนพัฒนาตัวเองทุกคนในองค์การจะต้องมีส่วนร่วมตามแนวคิด I-OKRR ของสถานศึกษา ทุกความคิดมีความสำคัญเปิดทางสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการมีส่วนร่วมตามแนวคิด I-OKRR ของทุกคนในองค์การ อาจทำให้พบกับแนวคิดใหม่ที่ใช้ได้จากคนที่ปฏิบัติงานจริง ไม่ใช่ผู้บริหารหรือคนที่วางเพียงกลยุทธ์เท่านั้น

ทุกคนต้องมีส่วนร่วมตามแนวคิด I-OKRR ขององค์การเพราะหลักการตามแนวคิด I-OKRR ขององค์การจะใช้วิธีการ Top down and Bottom up ซึ่งจะคิดจากระดับบนลงมาก่อนจากนั้นระดับล่างจะคิดย้อนกลับขึ้นไปจนได้ตามแนวคิด I-OKRR ที่สมบูรณ์ โดยแบ่งการตั้ง I-OKRR ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

Company I-OKRR เป็นหน้าที่ของระดับบริหารที่ต้องกำหนดทิศทางขององค์การ โดยสามารถนำวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission) ขององค์การหรือเป้าหมายการแข่งขันทางการตลาดมาแปลงตามแนวคิด I-OKRR หรือเฉพาะ Objective ก็ได้ (Top down) “ต้องการเป็นบริษัทที่คนอยากทำงานด้วยที่สุด” หรือ “ต้องทำยอดขายให้ได้อันดับ 1 ในตลาด” ฯลฯ เพื่อให้ทีมงานในระดับอื่นนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดตามแนวคิด I-OKRR ของตัวเอง

Team OKRs แผนกหรือฝ่ายต่างๆ ในองค์กรต้องกำหนดตามแนวคิด I-OKRR ของตัวเองที่สนับสนุน I-OKRR ที่ตั้งไว้ หรือร่วมเสนอ Key Results ที่จะช่วยให้ Objectives ขององค์กรสำเร็จ เช่น ฝ่ายการตลาดกำหนดตามแนวคิด I-OKRR ที่จะทำให้ผลผลิตเป็นที่รู้จักและพูดถึงวงกว้าง หรือฝ่ายประชาสัมพันธ์ตั้งเป้าจะทำเว็บไซต์ให้มียอดการเยี่ยมชมมากขึ้น 10 เท่า เพื่อตอบโจทย์ตามแนวคิด I-OKRR ขององค์กรที่ต้องการทำยอดขายให้ได้อันดับหนึ่งในตลาด

Individual ตามแนวคิด I-OKRR เช่นเดียวกัน Team ครูหรือผู้ปฏิบัติจะต้องคิด I-OKRR ของตัวเองให้สอดคล้องตามแนวคิด I-OKRR ของทีมและองค์กรแนวคิดของทุกคนมีค่ามาก เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานรู้จักงานดีที่สุดจึงสามารถเสนอแนวทางใหม่หรือแนวคิด I-OKRR ที่ใช้งานได้ดีกว่า (Bottom up) เช่น ทำความสะอาดตั้งเป้าหมายว่าจะต้องทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศที่พร้อมสำหรับการทำงาน เป็นต้น

สรุปว่า บทบาทของผู้บริหารและทีมงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด I-OKRR ขององค์กรแต่ละฝ่ายและแต่ละหน้าที่จะเป็นไปตามแนวคิด I-OKRR ในแต่ละระดับ มีความสอดคล้อง และมุ่งไปที่แนวคิด I-OKRR เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกันโดย I-OKRR ที่ใช้ได้จริงจะต้องคำนึงถึง Alignment ตามแนวคิด I-OKRR จากแต่ละฝ่ายและแต่ละคนทั้งในแนวราบและแนวตั้งมีความสำคัญกับทุกคนในองค์กร

4.6 การวัดและประเมินในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

การนำแนวคิด OKRs มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับคนทั้งองค์กรต้องโปร่งใสให้คนในองค์กรเห็นและรับรู้ด้วย การทำงานที่ Google จะมีการเขียนแนวคิด OKRs ไว้บน Spreadsheet ที่คนทั้งองค์กรทุกคนจะเห็นว่า OKRs ของคนอื่นคืออะไร เขากำลังให้ความสำคัญกับเรื่องใด แม้กระทั่ง OKRs ของ Larry Page ทุกคนก็รู้ ประโยชน์ของความโปร่งใส ทุกคนต้องเห็นตรงกันว่า OKRs ช่วยให้ผู้บริหารจดจ่อกับเป้าหมายขององค์กรในแต่ละไตรมาสไม่มอมหมายงานที่นอกเหนือจาก OKRs ของลูกน้องและองค์กรให้ทีมหรือลูกน้อง มีแนวคิดเกิดขึ้นมากมาย เมื่อมีทุนมีโอกาสที่เข้ามา มากก็อยากริเริ่มโปรเจกต์ต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งหลายครั้งมักไม่ประสบผลที่น่าพอใจเพราะมีโปรเจกต์เต็มไปหมดจนไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญได้ ไม่มีการติดตามและการประเมินผลเพื่อให้การใช้ OKRs เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เราควรติดตามความคืบหน้า OKRs ของแต่ละฝ่ายและแต่ละคนอยู่เสมอ เพราะองค์กรที่เริ่มใช้ OKRs ครูและบุคลากรยังไม่เข้าใจ OKRs จริง บางคนอาจรอเวลาให้ใกล้ 3-6 เดือน แล้วจึงรีบเร่งทำ Key Results ของตัวเอง (อังคณา แซ่เจี๋ย 2561: 28)

วิธีการติดตาม I-OKRR ที่ใช้คือให้ติดตามความคืบหน้าแบบ Weekly หรือสัปดาห์ละครั้ง และถ้าหากคนในองค์กรมีความเข้าใจหลักการของ I-OKRR ดีแล้ว ทุกคนสามารถรับผิดชอบเป้าหมายของตัวเองได้ก็อาจติดตามแบบ Monthly หรือรายเดือนได้ แต่สำหรับ I-OKRR หลักขององค์กรอาจ

ติดตามดูความคืบหน้าแบบ Mid-term หรือ 1 เดือนครั้ง ความถี่ของการติดตามขึ้นอยู่กับขนาดองค์กร และประเภทของงานด้วย

การประเมินผล I-OKRR จะให้คะแนนตั้งแต่ 0 – 1 โดย 0 หมายความว่า ไม่สามารถทำได้เลย และ 1 หมายถึงสามารถทำได้ตามเป้าหมายทุกอย่าง หลักการของ I-OKRR คือถ้าบรรลุเป้าหมายได้ 100% ถือว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ยังไม่ท้าทายมากพอ ไม่ใช่การตั้งเป้าหมายเพื่อผลักดันศักยภาพของตัวเอง ระดับคะแนนที่ดีสำหรับ I-OKRR จึงอยู่ระหว่าง 0.6 – 0.7 เท่านั้น จึงต้องย้ำให้คนในองค์กรเข้าใจว่า องค์กรใช้ I-OKRR ไปทำไมหากตั้ง I-OKRR ง่ายเกินไปตั้งให้ตัวเองทำได้ที่ 0.6 – 0.7 ก็ไม่ถือเป็นการใช้ I-OKRR ประเมินทบทวนข้อควรรู้ 10 ข้อ ก่อนนำ I-OKRR ไปใช้จริง I-OKRR หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือตั้งเป้าหมายและประเมินที่ต่างจากเครื่องมืออื่นด้วยลักษณะเด่นที่ถูกออกแบบ มาเพื่อให้ผู้นำไปใช้ สามารถโฟกัสกับเป้าหมายเพียง 3-5 ข้อ และทุ่มเทพลังทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ และเพื่อความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เปิดโอกาสสำหรับความผิดพลาด เพื่อ การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคคล และการเติบโตขององค์กรเป็นสำคัญด้วยกรอบเวลาเพียง 6 เดือน

การวัดผล I-OKRR ไม่ได้มุ่งเน้นความสำเร็จ 100% เพราะถือว่าง่ายไปไม่ท้าทาย

เป้าหมาย

ที่ดีต้องยากกว่าความสามารถ I-OKRR ไม่ได้ผูกโยงกับการให้รางวัลหรือระบบประเมินผลเพื่อ ผลตอบแทน เพราะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและการเรียนรู้เป็นสำคัญ Mindset ต่อการใช้ I-OKRR เป็นเรื่องสำคัญทุกคนในองค์กรต้องเข้าใจจุดประสงค์และเห็นความสำคัญของการนำ I-OKRR มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปว่า เมื่อนำ I-OKRR ไปใช้ต้องทำความเข้าใจให้ดีก่อนซึ่งสรุปได้ 3 – 5 I-OKRR ต่อไตรมาส มี 3 – 5 Key Results ต่อ 1 Objective Key Results ต้องสามารถบรรลุ Objective ได้และสามารถ วัดผลให้คะแนนได้ I-OKRR คือผลลัพธ์ (outcomes) ไม่ใช่งาน (Task) Key Results สามารถ เปลี่ยนแปลงได้สิ่งที่ต้อง Focus คือ Objective การตั้ง I-OKRR มักใช้การตั้งเป้าหมายแบบ Stretch Goal เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ I-OKRR ใช้วิธีการแบบ Top down and Bottom up ทุกคนใน องค์กรต้องคิด

I-OKRR ของตัวเองและมีส่วนร่วมในการคิด I-OKRR ขององค์กร โดยทุก I-OKRR ต้องมี Alignment ระหว่างกัน การประเมินผล ตามแนวคิด I-OKRR ไม่ต้องการ 100% เพราะถือว่าง่ายไม่ท้าทาย

5. องค์การแห่งนวัตกรรม

5.1 ความหมายขององค์การแห่งนวัตกรรม

กีรติ ยศยิ่งยง (2560: 78-100) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรมมีความหมายที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือการเป็นองค์การที่เป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรม หรือเป็นองค์การที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคคลากรภายในองค์การโดยการสร้างนวัตกรรมจะใช้ปัจจัยที่หลากหลาย ไม่ใช่แค่การทำ การวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว

พยัต วุฒิมรงค์ (2562: 2) กล่าวว่า องค์การจะกลายเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้จะต้อง มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์การมีการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรในองค์การ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย หรือการบริการที่มีความใหม่ต่อองค์การและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

วิไลพรรณ ตาริชกุล (2562: 8) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรม จะต้องมีความสามารถในการแข่งขันสามารถจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การได้เหมาะสม มีการจัดการ ความรู้ที่มีอยู่เพื่อต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมให้ขับเคลื่อนองค์การ ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นต้องอาศัย การผสมผสานความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ จากการเรียนรู้การดำเนินการที่ผ่านมา

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2562: 5) องค์การที่มีกระบวนการในการนำทักษะ ความรู้ และ ความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์การมาประยุกต์ใช้ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการ องค์การกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับองค์การ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพ/คุณค่า สู่สังคม ซึ่งองค์การที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า องค์การแห่งนวัตกรรม ประกอบไปด้วยปัจจัยและองค์ประกอบหลายส่วนในการ เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การจะส่งผลต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่เหมือนและแตกต่างกันออกไปตามแต่ความเป็นอยู่ขององค์การนั้น

5.2 ความสำคัญและประโยชน์ขององค์การแห่งนวัตกรรม

วัฒน์ชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ, และ สัญญา เคนาภูมิ (2560: บทคัดย่อ) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ขององค์การแห่งนวัตกรรมในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการ เปลี่ยนแปลงแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นการนำทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ความคืบหน้าของการพัฒนากับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจ และสังคมองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนา มีปัจจัยในการสร้างองค์การแห่ง

นวัตกรรม 4 ปัจจัย คือภาวะผู้นำ (leadership) บรรยากาศ (atmosphere) วัฒนธรรมองค์การ (organization culture) และพฤติกรรม (behavior) การพัฒนาองค์การนอกจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ต้องมีวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมหรือนิสัยในการรักษานวัตกรรม และเป็นผู้สนับสนุนให้องค์การมีบรรยากาศ นวัตกรรม ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม สังคมทุกวันนี้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็นผลงานนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและ มีความจำเป็นที่จะพัฒนาให้ยั่งยืน

กีรติ ยศยิ่งยง (2560: 259-261) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ขององค์การแห่ง นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโตให้กับองค์กรหลายองค์การให้ความสนใจการสร้าง นวัตกรรมในองค์การ นวัตกรรมสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์กร คือดึงดูดผู้ถือหุ้นและ ช่วยเพิ่มมูลค่าราคาหุ้นขององค์การ เนื่องจากการทำนายราคาจะพิจารณาจากมูลค่าในปัจจุบันและ อนาคต ช่วยดึงดูดบุคลากรใหม่ ภาพลักษณ์ด้านนวัตกรรมจะช่วยดึงดูดคนเก่งหรือคนที่มีความสามารถ ซึ่งหายากและเป็นที่ต้องการ ช่วยในการธำรงรักษาบุคลากรในองค์การต้องการทำงานกับองค์กรที่มี ความเจริญก้าวหน้าและรู้ว่าเป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมยิ่งทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณค่า

สรุปว่า ความสำคัญและประโยชน์ขององค์การแห่งนวัตกรรมส่งเสริมให้คนมีการพัฒนา ความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรม ทำให้ประเทศได้เปรียบในการแข่งขันกับประเทศอื่นมีความคิด สร้างสรรค์และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีให้เจริญก้าวหน้า มีการนำความรู้ความสามารถและความคิด สร้างสรรค์พัฒนาทักษะไปใช้อย่างมีประโยชน์ เกิดสิ่งประดิษฐ์ ผลผลิต ผลงานและการบริการใหม่ที่ตรง ตามความต้องการของตลาด ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาให้มีคุณค่ามากขึ้นมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมตามความต้องการและเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศชาติในระยะยาว

5.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรม

รัตนวดี โมรากุล และคณะ)2560: บทคัดย่อ() ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กีรติ ยศยิ่งยง (2560: 56) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการ องค์การแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ เพื่อ ตอบสนองต่อสิ่งเจ้าของโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่าพัฒนา สินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขัน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2559: 3) กล่าวถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมว่าเป็นการแสดงออกของความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการให้ข้อมูลย้อนกลับและการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์

สรุปว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม มีแนวคิดที่แตกต่างกัน เป็นองค์กรที่เป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรม หรือเป็นองค์กรที่สนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรแห่งนวัตกรรมใช้ปัจจัยที่หลากหลาย องค์กรแห่งนวัตกรรมมีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ มีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรในองค์กรให้ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.4 ลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม

พยัต วุฒิรงค์ (2562: 86-90) ได้เสนอลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

(1) บทบาทของผู้ผลิตนวัตกรรมจะต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่องค์กรต้องการและต้องมุ่งมั่นทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนความคิดที่ดีของบุคลากร ผู้นำต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

(2) บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความเป็นผู้ประกอบการและเป็นผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิด (Idea Champion) เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะค้นหาและสร้างสิ่งใหม่ มีแรงปรารถนา และความเชื่อในความคิดใหม่ มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของความคิด บุคคลประเภทนี้มีความสำคัญต่อองค์กร

(3) มีค่านิยมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร มีการปลูกฝังและหล่อหลอมให้บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ขององค์กรรวมทั้งองค์กรควรจัดตั้งหน่วยงานหรือทีมงานสำหรับ รับผิดชอบเกี่ยวกับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อบ่มเพาะจัดเก็บ และส่งเสริมความคิดของบุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาโดยปราศจากอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางจากระบบการบริหาร

(4) ส่งเสริมกิจกรรมที่ไม่เป็นการทำงานจากการศึกษา ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในเวลาอกเหนือจากการทำงานประจำ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่ไม่เป็นการทำงาน การสนับสนุนเวลาในการทำกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากการทำงาน

(5) มีการกระตุ้นที่หลากหลายในองค์กรควรมีรูปแบบที่หลากหลายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การให้บุคลากรได้ออกไปภายนอกองค์กรเพื่อให้

มีโอกาสเจอสิ่งแวดลอมภายนอก และได้พูดคุยกับคนที่มีความคิด ที่แตกต่างและหลากหลาย การหมุนเวียนบุคลากรไปทำงานที่แตกต่างอนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมอาสาสมัครและเปิดโอกาสบุคลากรได้เข้าร่วมพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รับบริการและองค์กรอื่น

(6) การให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้พบปะกันในลักษณะเครือข่ายวิชาชีพที่ทำให้เกิดความหลากหลายทำงานด้านทักษะความรู้ ความคิด และความเชี่ยวชาญ การสื่อสารจะนำไปสู่การร่วมมือกันเพื่อพัฒนาหรือสร้างให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่และนวัตกรรม

พยัต วุฒิรงค์ (2562: 92-99) กล่าวว่า Robbins S. P. (1996) นำเสนอคุณลักษณะร่วมขององค์กรนวัตกรรม มาจากการศึกษาเยี่ยมชม 20 องค์กรนวัตกรรมที่มีชื่อเสียงของโลก Dell Computer, GSD&M, Nortel, Manco, Roberts Express และ Cirque du Soleil ซึ่งสรุปคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม ดังนี้

(1) การมีค่านิยมร่วมของบุคลากรถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรนวัตกรรม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมด้านนวัตกรรมลงในวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมที่มีความชัดเจนทำให้บุคลากรมีความพยายามและพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์การอยู่รอด

(2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานด้านนวัตกรรมซึ่งอาจจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการพิเศษและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานเพื่อทำให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดใหม่ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม

(3) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานเปิดกว้างให้คิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้มีการสื่อสารทุกระดับและส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน

(4) มีการเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยจัดกิจกรรมการแสดงความยินดีชื่นชม ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมีป้ายชื่นชมหรือแสดงรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จไว้ทั่วทั้งองค์กร

(5) มีการบอกเล่าเรื่องราวและประวัติความเป็นมาขององค์กร และเรื่องราวของบุคลากรต้นแบบที่เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างหรือคิดค้นนวัตกรรม เพื่อเป็นบทเรียน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

(6) เน้นผู้รับบริการให้ความสำคัญการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ มีกระบวนการทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรได้พบปะผู้รับบริการเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ ความคิดและปัญหาของผู้รับบริการแล้วนำมาแก้ไขและสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรม

(7) มีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นอนาคตให้ความสำคัญการตรวจสอบแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในด้านที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและการปรับตัวเข้ากับแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

(8) ลักษณะการทำงานแบบทีม เป็นรูปแบบการทำงานในองค์การนวัตกรรม โดยสมาชิกของทีมงานจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ

พยัต วุฒิรงค์ (2562: 45-70) กล่าวว่า Anna Sankowska (2013) ได้เสนอคุณลักษณะของ องค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์การนวัตกรรม ดังนี้

(1) ผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยงบนพื้นฐานของเหตุและผลเปิดใจรับความคิดหรือการทดลองสิ่งใหม่ มีความสุขุมยอมรับกับความผิดพลาดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรม

(2) องค์การให้ความสำคัญกับนวัตกรรมการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง องค์การมองว่านวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจไม่ใช่แค่กิจกรรมพิเศษที่ทำโดยบุคลากรเพียงไม่กี่คน ต้องมีการยอมรับความคิดและวิธีการใหม่ในการทำงาน

(3) มีระบบข้อมูลข่าวสาร บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้ในการทำงานได้หลายช่องทาง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนพบปะมีการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

(4) มีระบบการจัดการความรู้ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้ภายในองค์การและภายนอกองค์การ บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายความรู้เหล่านี้มีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่และนวัตกรรมองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้จากภายนอกองค์การ

(5) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและปกป้องความคิดที่ดีเพื่อให้ความคิดนั้นสามารถผ่านเส้นทางการที่ยากลำบาก จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

(6) มีการให้รางวัลผู้ที่สร้างนวัตกรรมในรูปแบบการแสดงความยอมรับนับถือ การให้โล่ ป้ายประกาศเกียรติคุณ การประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคคลหรือทีมงาน การให้อำนาจการเปิดโอกาสให้บุคคล ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการ การเฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2563: ออนไลน์) กล่าวถึงองค์การแห่งนวัตกรรมแต่ละองค์การจะมีเอกลักษณ์ที่เป็นจุดเด่นและข้อแตกต่างกันออกไปไม่จำเพาะเจาะจง เป็นผลจากการรวมปัจจัยไม่ว่าจะเป็นบุคลิกของผู้นำอุตสาหกรรมที่ดำเนินอยู่ประวัติความเป็นมาและความสำเร็จ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

(1) มองเห็นการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติและเป็นความท้าทาย

(2) ความเชื่อมีความสำคัญผู้บริหารต้องคอยดูแลบุคลากร เมื่อโครงการที่ดีความล้มเหลวหรือกำลังมีปัญหา

(3) มีพลวัตและความสนุกในการทำงานของบุคลากร

(4) บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจตรงกันว่าองค์กรกำลังเดินและมีกลยุทธ์ที่จะไปถึงจุดหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของตนมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ บุคลากรมีส่วนร่วมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

(5) การวางแผนประจำปีและการทำงานงบประมาณเป็นโอกาสในการทำนวัตกรรมมากกว่าเป็นการเพิ่มความสับสนวุ่นวายในองค์กร

(6) ส่วนต่าง ๆ ในองค์กรมีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ที่พัฒนาไปในช่วงเวลาโดยแผนการดำเนินการที่มีอยู่จะต้องสอดคล้องกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงโดยไม่กระทบต่อคุณค่าและเป้าหมายหลักขององค์กร

(7) งานส่วนใหญ่เป็นงานที่ท้าทายและบุคลากรมีความรับผิดชอบมีความชำนาญอย่างแท้จริงบุคลากรมีความภูมิใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและผลงานที่ตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์

(8) การไหลเวียนของสารสนเทศระหว่างงานเป็นไปอย่างอิสระมีความร่วมมือข้ามส่วนงานและหน่วยงาน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

(9) ข้อผิดพลาดและปัญหาไม่ถูกเก็บแต่นำมาเป็นบทเรียนที่สำคัญ

(10) การทดลองเป็นผลจากความพยายามอาจจะไม่เป็นอย่างที่วางแผนไว้

(11) การตัดสินใจใช้เวลาหรือความยืดหยุ่นสูง

(12) เปิดช่องให้ปัจเจกและทีมสามารถเลือกทำสิ่งที่สนใจได้

(13) ความรู้ทักษะความเชื่อกระบวนการข้อคิดเห็นและความท้าทายต้องได้รับการเอาใจใส่ ปัจจัยพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมที่ควรมี ได้แก่ เวลา เงิน ทักษะ และความรู้

ตารางที่ 2.2 วิเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

นักการศึกษาด้านองค์กรนวัตกรรม					
दनัย เทียนพุด (2545)	สุนีย์ ภิรมย์ประเมต (2551)	พลุ เตชะรินทร์ (2551)	Tucker Robert B. (2002)	Higgins (1995)	ผู้วิจัย (2562)
1. วิสัยทัศน์องค์กรและบรรยากาศการทำงาน	1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม	1. ทิศทางการทำงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน	1. วิสัยทัศน์ร่วมภาวะผู้นำและความตั้งใจ	1. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์	1. ทิศทางวิสัยทัศน์กลยุทธ์เป้าหมายนวัตกรรม
2. การปรับตัวเข้าหาตลาดในการสร้างนวัตกรรม	2. บรรยากาศในการทำงาน	2. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น	2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม	2. ค่านิยมร่วมวัฒนธรรมองค์กร	2. การผลิตนวัตกรรม

นักการศึกษาด้านองค์การนวัตกรรม					
दनัย เทียนพุด (2545)	สุนีย์ ภิรมย์ประ เมศ (2551)	พสุ เดชะรินทร์ (2551)	Tucker Robert B. (2002)	Higgins (1995)	ผู้วิจัย (2562)
3. โครงสร้าง องค์การมี ขนาดเล็ก กะทัดรัดและ แบนราบ ทีมงานขนาด เล็ก 6-7 คน	3. กล้าเสี่ยง	3. บุคลากร ทำหน้าที่ใน กระบวนการ นวัตกรรม	3. บุคลากร มีความรู้	3. ทักษะ องค์การ ที่มุ่งสร้าง นวัตกรรม	3.วัฒนธรรม ความยั่งยืน
4. แนวทาง ทำงาน ดำเนินการ หลายรูปแบบ	4. การสื่อสาร	4. การทำงาน เป็นทีม	4. การฝึกอบรม และพัฒนา	4. การให้ ความสำคัญกับ การจัดการ ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร	4. ผู้นำด้าน นวัตกรรม
5. การพัฒนา อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว	5. โครงสร้าง องค์การที่มี ความยืดหยุ่น	5. การฝึกอบรม ด้าน นวัตกรรม	5. การมีส่วนร่วม ในการสร้าง นวัตกรรม	5. การสร้างการ เรียนรู้ของ องค์การและ การเรียนรู้จาก ประสบการณ์	
6. การเรียนรู้ โดยถ่ายทอด ข้อมูล	6. การสร้าง นวัตกรรม ใหม่	6. บรรยากาศ และสภาวะ แวดล้อมที่ สร้างสรรค์	6. ทีมงานมี ประสิทธิภาพ	6. การจัดสรร ทรัพยากร เพื่อสนับสนุน	
7. ทีมงานมี อิสระในการ ตัดสินใจ คิดค้นคว้า		7. ความ เชื่อมโยง ปัจจัย ภายนอก องค์การ	7.บรรยากาศ ที่ส่งเสริม ความคิด สร้างสรรค์		

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักการศึกษาด้านองค์การนวัตกรรม					
दनัย เทียนพุด (2545)	สุนีย์ ภิรมย์ประ เมศ (2551)	พสุ เดชะรินทร์ (2551)	Tucker Robert B. (2002)	Higgins (1995)	ผู้วิจัย (2562)
		8. เครื่องมือ ช่วยกระตุ้น ให้เกิด นวัตกรรม	8. มุมมองจาก ภายนอก องค์การ		
		9. การสื่อสาร ที่มี ประสิทธิภาพ	9. การสื่อสาร การถ่ายโอน ความรู้		

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรมที่นักการศึกษา
ด้านนวัตกรรมกล่าวไว้ องค์ประกอบของการเกิดองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ คือ
(1) ทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย นวัตกรรม (2) การผลิตนวัตกรรม (3) วัฒนธรรมความยั่งยืน
และ (4) ผู้นำด้านนวัตกรรม

สรุปว่า องค์การนวัตกรรมแต่ละองค์การจะมีเอกลักษณ์ที่เป็นจุดเด่น และข้อแตกต่างกัน
ออกไปไม่จำเพาะเจาะจงเป็นผลมาจากการรวมเอาปัจจัยบุคลิกของผู้นำที่ดำเนินอยู่ ประวัติความเป็นมา
และความสำเร็จ ของโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การมาเป็นตัวนำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

5.5 หลักการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม

แนวความคิดการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม

- (1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ที่ชัดเจนสามารถสร้าง
นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพองค์การ
- (2) ผู้นำองค์การต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
อย่างแท้จริง
- (3) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ และให้ความสำคัญ
กับการพัฒนาบุคลากร
- (4) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งคน กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และบริการ

(5) ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการการสร้างสรรคนวัตกรรม

กรีติ ยศยิ่งยง (2560: 56) กล่าวถึง หลักการ แนวทาง ขั้นตอนขององค์การแห่งนวัตกรรม เป็นการใช้องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์การเชิงระบบเพื่อเพิ่มคุณค่าพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมมีหลักการพื้นฐาน 8 องค์ประกอบ คือ

(1) มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี

1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับผู้รับบริการทั้งหมดขององค์การ
2. มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการที่องค์กรจะต้องสร้างคุณค่าให้กับผู้รับบริการ
3. มีความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของ ผลิตภัณฑ์และบริการ

(2) นำคุณค่าและพันธกิจขององค์การรวมเป็นเรื่องเดียวกัน

1. นำคุณค่าหลักขององค์การรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกันกับพันธกิจ
2. นำนวัตกรรมกับเป้าหมายธุรกิจผสมผสานกัน
3. สื่อสารถึงความสำคัญธุรกิจผสมผสานกัน
4. สร้างและประเมินนวัตกรรมการปฏิบัติงาน

(3) ผู้บริหารและการจัดการ สร้างบทบาทความรับผิดชอบและเจตนาารมณ์ในการผลักดันนวัตกรรมเข้าสู่องค์การ

(4) การจูงใจบุคลากรให้สร้างสรรคนวัตกรรม

1. กระตุ้นธรรมชาติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
2. สร้างระบบการให้รางวัลและการจดจำ

(5) วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน พัฒนาการปฏิบัติงานและสภาวะแวดล้อมทางสังคม เพื่อสนับสนุนการผลิตนวัตกรรม

(6) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

1. ใช้เทคนิคการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างจำเพาะเจาะจงและมีนวัตกรรม
2. ใช้สมรรถนะขององค์การให้เกิดนวัตกรรม
3. มีการปฐมนิเทศล่วงหน้าก่อนมีการเปลี่ยนแปลง

(7) องค์การและธรรมาภิบาล มีกระบวนการมีระบบมีรูปแบบมีวิธีการและการบริหารองค์การบนรากฐานของธรรมาภิบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

(8) สมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน มีสมรรถนะหรือคุณลักษณะมีทักษะและพฤติกรรมที่สามารถคิดและปฏิบัติเชิงนวัตกรรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556: 120-235) กล่าวว่า หลักการ แนวทาง ขั้นตอนขององค์การแห่งนวัตกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือกระบวนการทัศน์ โครงสร้าง กระบวนการ จุดมุ่งหมาย และผลลัพธ์ขององค์การเข้าไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีลักษณะเด่นกว่าและมีผลต่อความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบและขั้นตอน ดังนี้

(1) ตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย
3. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
4. การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่

องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

(2) การผลิตนวัตกรรม

1. การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
2. การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
3. การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
4. การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

(3) วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

1. การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(4) ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

1. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
2. การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
3. การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
4. การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้
5. การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5.6 บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรม

พยัต วุฒิรงค์ (2562: 43-54) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหลักการพื้นฐานขององค์การแห่งนวัตกรรม คือ

(1) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี ประกอบด้วยสินค้าและบริการขององค์กร ผู้รับบริการทั้งหมดขององค์กรตามห่วงโซ่แห่งคุณค่าวิธีการที่องค์กรจะต้องสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าผู้รับบริการ

(2) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อม เช่น บริบทของโลกกาภิวัตน์ บริบทของการแข่งขัน บริบทของมหภาพ บริบทขององค์กร

(3) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ เช่น การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญและคุณค่ากับนวัตกรรมเป็นสำคัญการนำคุณค่าหลักการขององค์กรรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกันกับพันธกิจ การนำนวัตกรรมกับเป้าหมายธุรกิจผสมผสานกัน

(4) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและธรรมาภิบาล เช่น โครงสร้างองค์กร ระบบใหญ่และระบบย่อย มีกระบวนการธรรมาภิบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม บรรยากาศการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม

(5) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร ชีตความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถคิดและปฏิบัติเชิงนวัตกรรม การกระตุ้นธรรมชาติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม การสร้างระบบการให้รางวัลและการจดจำ การสร้างและการประเมินนวัตกรรมการปฏิบัติงาน การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเพื่อเอื้อต่อการเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

(6) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์กร เช่น บทบาทความรับผิดชอบเจตนาารมณในการผลักดันนวัตกรรมเข้าสู่องค์กร ความมุ่งมั่น การทุ่มเทและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(7) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร เช่น เทคนิคการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารถึงความสำคัญของนวัตกรรม

(8) ต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคนิคการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างจำเพาะเจาะจงและมีนวัตกรรม การใช้สมรรถนะขององค์กรให้เกิดนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556: 23-27) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นอันดับแรกที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และมีปริมาณ มากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น บทบาทของผู้บริหารที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- (1) จัดองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนา
- (2) จัดฝึกอบรม
- (3) ให้คำปรึกษาและการจูงใจ
- (4) ติดตามผล

- (5) มีการสื่อสารกับภายนอก
- (6) เป้าหมายชัดเจนในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง

สรุปว่า บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจหลักการพื้นฐานขององค์การแห่งนวัตกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดองค์การให้เอื้อต่อการพัฒนา จัดฝึกอบรมให้คำปรึกษาและการจูงใจติดตามผล มีการสื่อสารกับภายนอกและมีเป้าหมายชัดเจนในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมกลไกในการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมให้ประสบ ความสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์การจะต้องเชื่อมโยงระหว่าง ทีมงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์การ และวิธีการปฏิบัติงานขององค์การให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ในส่วนของตนให้สอดคล้องและประสานงานกับหน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสร้างคุณค่า แก่องค์การร่วมกัน จนสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่คอยให้การสนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทำ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดแนวคิดใหม่ และความรู้ที่ฝังลึก นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงาน เองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบ พร้อมจะเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ และมีคุณค่าสูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ

5.7 การวัดและประเมินองค์การแห่งนวัตกรรม

วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554: 13-21) กล่าวถึง การวัดและประเมินองค์การแห่งนวัตกรรม ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- (1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความท้าทาย
- (2) มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ (Flat organization) มีการบริหารและการทำงานที่มีความยืดหยุ่น
- (3) มีการฝึกอบรมทักษะด้านนวัตกรรมให้บุคลากร และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน
- (4) มีการเคารพนับถือกันมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมแห่งความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมชอบการเรียนรู้และความเสี่ยง
- (5) บรรยากาศของการทำงานน่าตื่นเต้นมีชีวิตชีวา สนุกสนาน มีเสียงอึกทักไม่เงียบจนเกินไป มีความเป็นมิตรต่อกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรมมีรูปแบบการทำงานแบบไม่เป็นทางการ มีความสุขในการทำงาน
- (6) ผู้นำต้องบริหารงานโดยใช้หลักการเหตุผลและเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้นำที่เด็ดขาดและกล้าตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีความคิดและพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

(7) บุคลากรมีอายุอยู่ในช่วงหนุ่มสาว มีความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรชายและหญิง มีความสามารถที่หลากหลายมีความเป็นผู้ประกอบการ มีพลังงาน เป็นคนชอบสงสัยชอบตั้งคำถาม และมีอารมณ์ขัน

(8) สถานที่ทำงานมีรูปแบบการตกแต่งที่หลากหลายและไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย จนเกินไป มีลักษณะที่ไม่เป็นสำนักงานจนเกินไป มีคอมพิวเตอร์เครื่องมือและสิ่งสนับสนุนที่เพียงพอ มีการประดับด้วยรูปภาพและมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีพื้นที่และห้องประชุมสำหรับให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมหรือประชุมปรึกษากันมีช่องทางการติดต่อที่หลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ มีห้องสมุดหรือห้องค้นคว้าที่มีหนังสือและนิตยสารจำนวนมาก

เกศรี ลีลาศรีบรรจง (2558: 34-59) กล่าวถึง การวัดและประเมินองค์การแห่งนวัตกรรม ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีผู้นำในการสร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง เจตนาธรรมและการดำเนินการปรับจุดเน้นขององค์การ มีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจน แสดงถึงการอุทิศตน ให้แก่องค์การในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การอุทิศตนของผู้บริหารเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จในการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ความท้าทายของผู้บริหารที่จะสามารถแปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ การยอมรับกับความเสี่ยงในนวัตกรรมหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

(2) การออกแบบองค์การ ความเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมไม่ได้จำเพาะ ในห้องทดลอง จะรวมไปถึงงานหลายอย่างประกอบกัน เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การตลาด การบริหาร และอีกหลายหน้าที่ การจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้้องค์การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ เครือข่ายองค์การยังเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้ระบบ องค์การสามารถทำงานได้สอดคล้องกัน

(3) บุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรมทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม ผู้ที่เป็นนักประดิษฐ์หรือทีมนำมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรมและสามารถแก้ปัญหาได้ ผู้สนับสนุนองค์การ (Sponsor) ไม่จำเป็นต้องรู้เทคโนโลยีแต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรม ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสารและส่งต่อข่าวสาร ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรม

(4) มีทีมทำงานที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมลงทุนในการคัดเลือกและสร้างทีมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

(5) มีการขยายการพัฒนาและการฝึกฝนในระยะยาว มีนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นสิ่งที่ติดตามมา คือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความไม่ชัดเจนไม่เข้าใจในนวัตกรรม การฝึกฝนและ

พัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค
นวัตกรรมในองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรได้รับรู้เหตุผลของการเปลี่ยนแปลง และยังเป็นจุดเริ่มต้นที่
แสดงให้เห็นว่ามีการมอบอำนาจ การตัดสินใจส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค
นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

(6) มีการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางภายในองค์กร มีการติดต่อ 3 ทาง คือ ติดต่อกับ
ระดับสูงกว่า ระดับต่ำกว่า และระดับเดียวกัน องค์กรใช้การสื่อสารได้หลายช่องทางและใช้สื่อหลาย
ประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานภายในองค์กรที่ทำหน้าที่แตกต่างกันและสร้างความเข้าใจใน
การดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(7) สิ่งที่มีผลระดับสูงต่อการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กรเป็นสิ่ง
ที่มีผลระดับสูงต่อการสร้างนวัตกรรมมีผลโดยตรงต่อนวัตกรรมที่มาจาก การดัดแปลง หรือพัฒนา
ของเดิมที่มีอยู่ เนื่องจากการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องทำให้พบข้อบกพร่องของผลิตภัณฑ์หรือ
บริการได้ชัดเจนรวมถึงการขยายนโยบายที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงในงานแต่ละประเภทที่ต้องอาศัย
ความเข้าใจในนโยบายนั้นอย่างเป็นลำดับขั้น

(8) เปิดรับมุมมองจากภายนอก มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรจาก
มุมมองของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก สรรวจโอกาส ภาวะคุกคาม สามารถเข้าถึงการสื่อสารของ
องค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรได้รับมือกับภาวะคุกคามพร้อมกับแสวงหาโอกาสใหม่ในการ
สร้างสรรคนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

(9) มีความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับ
การพัฒนาแบบโครงสร้างองค์กรนโยบายการสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัลและการ
ยอมรับ การฝึกฝน การวัดผลและกลยุทธ์วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม คือระบบการให้รางวัล
เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสรรคสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

(10) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้องค์ความรู้เป็นสิ่งที่มีผลต่อองค์กรทั้งภายในและ
ภายนอก ซึ่งจะทำให้องค์กรค้นพบและแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้
และการกระจายความรู้มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ขึ้น

พยุฑ วุฒิรงค์ (2557: 177-178) กล่าวถึง การวัดและประเมินองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

(1) ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิด
การสร้างสรรคนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจากนโยบายและ
การปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน

(2) บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรคนวัตกรรม
เชิงพฤติกรรมที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วม
ในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อเปลี่ยนองค์กรก่อนสภาพแวดล้อมจะกดดัน

ให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลง หรือผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมเชิงรุกและการยอมรับความเสี่ยงและความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

(3) มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร จำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นอิสระของการได้ข้อมูลข่าวสาร สิ่งสำคัญทำให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรแต่เกิดจากความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน และพนักงานเปิดใจรับฟังและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับประสบการณ์จากความสำเร็จและความล้มเหลวจากการสร้างสรรค์นวัตกรรม

(4) มีลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงานสายการบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

(5) องค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยให้ความสำคัญกับคนในองค์กร การเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เข้าไปในองค์กร มีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่มีการสร้างแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับทางสังคมรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของนวัตกรรมแต่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความกดดัน ในความล้มเหลวในการนำเสนอความคิดใหม่

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2562: 59-74) โครงสร้างองค์กรดีหรือไม่ดี เหมาะหรือไม่เหมาะสมจะรู้เมื่อนำไปใช้แล้วและมีการประเมินความเหมาะสมของการออกแบบโครงสร้างองค์กรก่อนนำไปใช้ ซึ่งมีประเด็นต้องประเมิน คือ ต้นทุน โครงสร้างองค์กรแบบเหมาะสม ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ประเมินการตรวจสอบและการคานอำนาจประเมินองค์กรมีความยืดหยุ่น

สรุปว่า การวัดและประเมินองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถประเมินจากองค์ประกอบสำคัญมีทิศทางในการบริหารองค์กร มีการผลิตนวัตกรรมต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมองค์กรที่น่าทำงานอบอุ่น มีผู้นำด้านนวัตกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจน

6. การเรียนรู้อย่างยั่งยืน

6.1 ความหมายของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560: 120-148) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน ซึ่งจะมีแนวทางมีเทคนิค หรือมีนโยบายในการ

ขับเคลื่อนกลไกให้ประเทศเดินไปข้างหน้าสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืนขึ้นอยู่กับการวิจัยที่จะต้องแสวงหาหนทางให้การขับเคลื่อนกลไก การศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากที่สุดซึ่งจะปรากฏ ในรูปของแผนดำเนินงานสำหรับการประยุกต์ใช้ได้จริง คำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันคือความหมายของการศึกษาการพัฒนาและความยั่งยืน

การศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ประสบการณ์ทักษะและทัศนคติที่ดี เพื่อสร้างตัวเองให้เป็นผู้มีอารยธรรมการกลมกล่อมกลมกลามีวัฒนธรรมและเป็นผู้รู้ในการสร้างสังคม ให้เป็นสังคมอารยหมายหมายความว่าเด็กหรือผู้ใหญ่จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน การศึกษาจึงต้องได้รับการจัดการสามารถสร้างหรือถ่ายทอดให้คนในสังคมทุกคน ทุกระดับ ทุกวัย การจัดรูปแบบของการศึกษาจึงมีมีบทบาทและหน้าที่ในการให้การศึกษาแตกต่างกันไป การศึกษาจัดการสร้างและถ่ายทอดให้กับประชากรวัยศึกษาในสถานศึกษาระดับพื้นฐานประถมศึกษา ระดับมัธยม ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาให้สามารถเรียนรู้สร้างประสบการณ์และทักษะให้พร้อมสำหรับการก้าวสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับให้หมายถึงการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

พินสุดา สิริธรรังศรี และคณะ (2555: 59) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนทุกคนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความตระหนักและรับรู้ปัญหาความต้องการของชุมชนของตน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมชื่นชมผลสำเร็จ ร่วมกันตามบริบทของสังคมไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในด้านความมีเหตุผล ความรู้จักพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน บนเงื่อนไขของความรู้อุดมคติและคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จและบูรณาการเข้าสู่ระบบการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ร่วมกันทั้งชุมชน โดยมีสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาเป็นฐานการดำเนินงานร่วมกัน

ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2558: 97-120) กล่าวว่า สังคมในปัจจุบันถูกเรียกขานกันว่าเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมฐานความรู้ที่มนุษย์ทุกคนจำต้องแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต ผ่านการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างมหาศาลซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดทั่วโลกล้วนให้การยอมรับว่า การศึกษาคือการพัฒนาคนที่ยั่งยืนที่สุด

สรุปว่า การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนทุกคน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงอุดมศึกษาหรือตลอดชีวิต และคนทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การศึกษา จึงจะมั่นคงและและเกิดความยั่งยืนในที่สุด

6.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

กาญจนา เภารังษี (2556 : 1) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างยั่งยืนอยู่ที่การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องใช้การศึกษาเป็นกลไก

สำคัญในการพัฒนา มีแนวทางเทคนิคหรือนโยบายการขับเคลื่อนกลไกให้ประเทศเดินไปข้างหน้าสู่ความเป็นประเทศพัฒนา ขึ้นอยู่กับการวิจัยที่จะต้องแสวงหาหนทางให้การขับเคลื่อนการศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากที่สุดซึ่งจะปรากฏอยู่ในรูปของแผนการดำเนินงานที่ประยุกต์ใช้ได้จริง

ณัฐพุกษ์ วิชัยดิษฐ์ (2563: ออนไลน์) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างยั่งยืนคือการจัดการความรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน มนุษย์ทุกคนไม่สามารถมีชีวิตอยู่รอดอย่างปลอดภัยได้ถ้าปราศจากความรู้ และการได้มาซึ่งความรู้ของมนุษย์ จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ โดยผ่านการถ่ายทอดของผู้มีประสบการณ์หรือ ผ่านทางธรรมชาติในการจัดการศึกษาทุกระบบ โดยเฉพาะการศึกษาในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาครูผู้สอนระดับประถมคือบุคคลที่สำคัญที่ต้องจัดมวลประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจึงต้องมีความรู้ที่กว้างและลึก

สรุปว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างยั่งยืนคือการให้การศึกษา การให้ความรู้กับผู้เรียน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะการศึกษาในระดับประถมศึกษา ครูคือบุคคลสำคัญที่ต้องจัดมวลประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ฉะนั้นครูจะต้องมีความรู้ที่กว้างและลึกพอที่จะถ่ายทอดให้กับผู้เรียนได้

6.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

พยัต วุฒิรงค์ (2562: 1-61) กล่าวว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในประเด็นสำคัญของโลกในขณะนี้ต่างมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือ Sustainable Development Goals: SDGs ซึ่งเป้าหมายนี้มุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตมนุษย์ภายใต้ศักยภาพของทักษะการเรียนรู้หรือการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมมีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืนประกอบด้วยพื้นฐานสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่วนประกอบทั้งสามจะเชื่อมโยงสัมพันธ์กันได้อย่างอาศัย “การศึกษา” ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์ประกอบการบูรณาการขับเคลื่อนประสานเข้าหากันและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ชูชัย สมितिไกร (2558: 1-26) กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองสู่องค์ความรู้ที่ยั่งยืน ปัจจุบันมีการตื่นตัวเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะการเรียนรู้มีเป้าหมายการเรียนรู้จะนำไปใช้เพื่อผลิตนวัตกรรมหรือมีความรู้เพื่อนำไปทำประโยชน์ในชีวิตของตนเอง นำไปประกอบอาชีพเพื่อแข่งขันในท้องตลาด ถ้ามีกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนสามารถคิดต่อไปได้ว่าถ้ามีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้วจะนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์ จะทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายการพัฒนาด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม และเป็นผู้เรียนสมัยใหม่มีความมั่นคงยั่งยืนในการแข่งขันในโลกต่อไป

ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2558: ออนไลน์) กล่าวว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืน คือสังคมในปัจจุบันถูกเรียกว่าสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมฐานความรู้ ที่มนุษย์ทุกคน

ต้องแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตผ่านการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างมหาศาล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดล้วนให้การยอมรับว่า การศึกษาคือการพัฒนาคนที่ยั่งยืนที่สุดได้มีการกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืน การบูรณาการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจมากพอที่จะพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ อย่างเต็มกำลังจะนำไปสู่ความยั่งยืนได้ การพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ของคนให้เกิดความยั่งยืนเป็นอันดับแรก สิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนคือครู ต้องมีกระบวนการที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนใหม่ทันสมัยจัดการเรียนรู้ให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ต่อไป

วิจารณ์ พานิช (2560: 11-25) กล่าวว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีแนวคิดใหม่ ครูคือผู้ติดอาวุธทางปัญญาให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำอาวุธที่ได้ไปเสาะแสวงหาความรู้ที่มีมากหลายมหาศาลในโลก นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืนกับผู้เรียน ครูไม่ใช่ผู้สอนหนังสืออีกต่อไป แต่ครูเป็นผู้ชี้ทางแก่ผู้เรียน เนื่องจากสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้ที่มีจึงกว้างใหญ่ไพศาลความสำคัญของการมีชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้คือการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

สรุปว่า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ในการพัฒนาทุกด้านครูต้องปรับเปลี่ยนท่าทีหรือพฤติกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการ จากการท่องจำ จากครูเป็นผู้บอกความรู้ มาเป็นผู้สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำกระบวนการที่ได้ไปสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเองให้เกิดขึ้นเป็นปกตินิสัยหรือเกิดความยั่งยืนในตัวเองเพราะความรู้มีอย่างมากมายมหาศาลในโลกปัจจุบัน

6.4 ลักษณะของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สมชาติ กิจจรรง (2562: 26-31) กล่าวว่า ลักษณะของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้มีมาตรฐานและมีความสุขในการดำรงชีวิต ลักษณะของการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยทั่วไปประกอบด้วยการพัฒนา 3 ส่วน คือการพัฒนาความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความยั่งยืนของสังคม และการพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ทั้ง 3 องค์ประกอบมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันด้วยการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาจะต้องสร้างองค์ประกอบทางการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนความสมดุลขององค์ประกอบการพัฒนาที่ยั่งยืนให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ประกอบของการศึกษาในการขับเคลื่อน ดังนี้

(1) การดำเนินงานของการศึกษาเพื่อให้เกิดความสมดุลขององค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจะต้องทำให้ผู้เรียนสามารถรู้หนังสือในระดับสูง ที่เรียกว่าอยู่ในขั้นมีปัญญาในการ

แก้ปัญหาและสามารถสร้างทักษะในการดำรงชีวิตในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีปรัชญาในการดำรงชีวิตในรูปของการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้แก่ความสามารถจัดสรรทรัพยากรให้พอเพียงได้ตั้งแต่ระดับครอบครัว ที่สามารถมีการพัฒนาให้เกิดวิถีชีวิตทางด้านอาหารอย่างพอเพียงได้

(2) การตัดสินใจด้านการศึกษาเลือกโอกาสทางการศึกษาที่จะทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การให้การศึกษาและการวิจัยโดยชุมชนเป็นฐานเป็นการเลือกการตัดสินใจที่จะนำมาวางแผนการดำเนินงานให้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนมีการศึกษาไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่จะเกิดทักษะเชิงนวัตกรรม ความชำนาญและทักษะในฝีมือและความร่วมมือร่วมใจในการปกป้องและพิทักษ์ชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

(3) การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิต การพัฒนาที่ยั่งยืนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้านั้นคงและยั่งยืน การศึกษาเน้นความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต การศึกษาช่วยยกระดับสถานภาพของเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้รายได้ในครอบครัว ชุมชน และสังคมดีขึ้น มีการวางแผนเพื่อให้การศึกษาของคนมีการพัฒนาปรับปรุงดีขึ้นตามมาตรฐานทางเศรษฐกิจและสังคม

ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ (2558: ออนไลน์) กล่าวว่า ลักษณะของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาโลกสำคัญ ซึ่งจะมีแนวทางเทคนิคหรือนโยบายการขับเคลื่อนกลไกให้ประเทศเดินไปข้างหน้าสู่ความเป็นประเทศพัฒนาขึ้นอยู่กับการวิจัยที่จะต้องแสวงหาหนทางให้การขับเคลื่อนกลไกการศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด ซึ่งปรากฏอยู่ในแผนการดำเนินงาน การประยุกต์ใช้ได้จริงเกี่ยวกับการศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาคือกระบวนการที่เป็นระบบที่ทำให้ผู้เรียนสามารถรับความรู้ประสบการณ์ ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อสร้างตัวเองให้เป็นผู้มีอารยธรรมการกลมกล่อม มีวัฒนธรรมและเป็นผู้รู้ในการสร้างสังคม ให้เป็นสังคมอารยไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน การศึกษาจึงจะสามารถสร้างหรือถ่ายทอดให้กับคนในสังคมทุกคนทุกระดับ ทุกวัย

สรุปว่า ลักษณะของการเรียนรู้อย่างยั่งยืนขึ้นอยู่กับคนในองค์กรที่พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง สามารถเพิ่มความรู้ที่เกิดใหม่ตลอดเวลา นำความรู้ที่เรียนรู้หรือรับมานำมาประยุกต์ ปรับปรุงต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมนำมาใช้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

6.5 หลักการ แนวทาง ขั้นตอนในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สมชาติ กิจยรรยง (2562: 26-31) กล่าวว่า หลักการ แนวทาง ขั้นตอนในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เนื่องจากการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับองค์กรและหน่วยงาน การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงมีความจำเป็นที่จะสร้างเครือข่ายและทำงานร่วมกับผู้อื่นจากหน่วยงานอื่น ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ความรู้ที่จะนำมาจัดการเป็นเนื้อหาในการให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกุญแจสำคัญของความสามารถของประเทศในที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายของ

ความยั่งยืน และการพัฒนาเพียงให้คนมีการศึกษาในระดับสูงขึ้น การศึกษาระดับปริญญาไม่ใช่ ประสิทธิภาพของการสร้างสังคมที่ยั่งยืนได้ ความท้าทายในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ที่การยกระดับของ การศึกษาที่เป็นการสร้างสรรค์การตอบสนองความต้องการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดการใช้ทรัพยากร อย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดทักษะเชิงนวัตกรรมในอนาคตเพิ่มขึ้น กับการดำเนินชีวิตของ คนรุ่นอนาคต ซึ่งจะต้องจัดการให้มีการปฏิรูปหลักสูตรของการศึกษาทุกระดับในการช่วยให้เกิดการ สร้างผลผลิตและรูปแบบการผลิตนวัตกรรมเป็นองค์การการเรียนรู้อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการอาจ กระทำได้ ดังนี้

(1) การพัฒนาหลักสูตรที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการศึกษาด้านนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาพื้นฐาน การศึกษาระดับประถมศึกษา ควรเป็นการจัดหลักสูตรที่มีเนื้อหาในการเรียนรู้ที่ เกี่ยวกับ

1. องค์ประกอบของการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความ ยากง่ายของการศึกษาวิจัยสืบค้นข้อมูลเป็นลำดับขึ้นไป

2. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนด้านนวัตกรรมที่บรรจุอยู่ใน หลักสูตรที่สามารถสร้างให้เกิดองค์ความรู้

3. การเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพความหลากหลายแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การแห่ง นวัตกรรม เพื่อความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรมและความร่วมมือในการดำเนินชีวิต โดยปราศจาก ความขัดแย้ง

(2) การพัฒนาครู ผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม คือ

1. การคิดเชิงวิเคราะห์

2. การวาดภาพอนาคตที่พึงประสงค์

3. การตัดสินใจในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นและด้านสภาพแวดล้อมใน ลักษณะสมดุล

4. การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อความเข้าใจ และคิดหาแนวทางสร้างกิจกรรมหรือบทเรียนในการแก้ไขปรับปรุงให้คุณภาพชีวิต ดีขึ้น

(3) การพัฒนาผู้เรียนให้มีการคิดด้านนวัตกรรมที่หลากหลาย และสร้างโอกาสให้มี ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาส ด้วยการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ เชิงนวัตกรรม

สรุปว่า หลักการ แนวทาง ขั้นตอนในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ได้มีบทเรียนแบบเรียน ความรู้ที่ถ่ายทอดอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องด้วยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสร้างให้สมาชิกของ ชุมชนและ สังคมเป็นประชากรที่มีการศึกษาตลอดชีวิตและมีความยั่งยืนในการรู้จักความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมสร้างแนวความคิดเชิงนวัตกรรม ให้

สามารถ

ยืนหยัดอยู่ในโลกอย่างเป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรีและมีอัตลักษณ์ของการเป็นผู้ผลิตนวัตกรรมเป็นของตนเอง

6.6 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

วิจารณ์ พานิช (2560: 21-50) กล่าวว่า บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เริ่มจากในส่วนของพื้นฐานของชีวิต หรือบางแห่งเรียกว่าทุนชีวิต ซึ่งจะมองว่าเป็นภาพรวมของผู้ที่ยังไม่รู้จักตนเอง สำหรับผู้ที่ยังไม่เข้าใจตนเองนี้ จะมีความสับสนว่าคนเราเกิดมาทำไม แล้วจะมีการดำเนินชีวิตอย่างไร ต้องมีการพัฒนาตนเองไปทำไม ทำแล้วได้อะไร ยังมีอะไรที่ควรทำอีกในชีวิตนี้ จะเป็นลักษณะที่ยังไม่เจอในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งตั้งแต่เกิดมาจะอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่หล่อหลอมกลายเป็นตัวตนในปัจจุบัน แต่ในความจริงนั้น ถ้าสามารถค้นหาสิ่งที่อยู่รอบตัวจะพบตัวตนที่แท้จริงที่อยู่ในตัว โดยการแยกสารประกอบที่จะได้ตัวตนที่แท้จริงนั้นมีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ

- (1) ครอบครัว (Family)
- (2) ชุมชน (Community)
- (3) การศึกษา (Education)
- (4) เพื่อน (Friend)

พื้นฐานครอบครัวจะเป็นสิ่งที่สำคัญตั้งแต่เกิดที่จะปิดกั้นหรือส่งเสริมจุดเด่นในตัวของผู้เรียนต้องการค้นพบตนเองจึงจำเป็นต้องค้นออกมาเป็นอันดับแรก เนื่องจากได้รับการปลูกฝังความคิดต่อมาจะเกี่ยวกับชุมชนที่อยู่ตั้งแต่แรกเริ่มจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เกิดในแต่ละช่วงเวลาชุมชนที่เอื้ออาหารกับชุมชนที่แก่งแย่งประโยชน์ย่อมส่งผลต่อผู้ที่ต้องการค้นพบตัวเอง จึงต้องค้นในส่วนชุมชนออกมา จึงจะได้ตัวตนที่แท้จริงเช่นเดียวกันเมื่อผ่านการศึกษาจากโรงเรียนไปสู่สถาบันการศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันทั้งครูทั้งการบริหารทั้งหลักสูตร ทั้งรูปแบบการถ่ายทอด ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญให้ตัวตนที่แท้จริง ได้รับการผสมผสานหรือบิดเบือนไปอย่างมากบางครั้งทำให้ห่างไกลจากความเป็นตัวตนของตัวเองจนคิดว่า สิ่งที่ได้รับจากการศึกษาเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดแต่เกิดจากผู้เรียนถูกซึมซับโดยไม่รู้ตัวว่าการศึกษาดังกล่าวที่เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนเชื่อว่าเกิดมาเพื่อสิ่งนั้น

การศึกษาและปัจจัยในการศึกษาจะหาตัวเองเจอสิ่งสุดท้ายคือเพื่อน เป็นอีกอย่างที่จะต้องค้นออกมา โดยเพื่อนก็ไม่สามารถบอกได้เพื่อนคนไหนดีหรือไม่ดีเก่งหรือไม่เก่ง เนื่องจากบางคนบอกว่าคนนี้เก่ง แต่อีกคนบอกว่าไม่เห็นเก่งเลย เช่นเดียวกันเพื่อนที่ดีกับเพื่อนที่ไม่ดีย่อมไม่สามารถที่จะทราบได้อย่างแท้จริง จึงต้องค้นเพื่อนแล้วจะค้นพบตัวตนที่แท้จริง

การค้นหาข้อเท็จจริงของผู้ที่ต้องการค้นพบตนเองซึ่งจะต้องมีผู้จุดประกายทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตัวเองได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะขอเรียกว่าผู้จุดประกายไม่ได้เป็นผู้รู้ผู้ประเมินหรือผู้ตัดสินว่าใครเก่งใครไม่เก่ง ใครดีใครไม่ดีแต่เป็นผู้ที่ใช้ข้อเท็จจริง ของผู้ที่ต้องการค้นพบตนเองหาช่องทางที่เหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาตนเองให้ได้ทักษะการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยผู้จุดประกายจะต้องเริ่ม

จากการใช้สติในการรวบรวมข้อเท็จจริงที่ได้จากพื้นฐานชีวิตของผู้ที่ต้องการค้นพบตัวเองทั้งหมดซึ่งจะเป็น Big Data ของแต่ละบุคคล แล้วทำการค้นองค์ประกอบออกให้เหลือตัวตนที่แท้จริง เพื่อนำไปจำแนกช่องทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล โดยสิ่งที่จะนำไปใช้ในการจำแนกช่องทางการประกอบด้วย

- (1) ความคิดในการพัฒนาตนเอง
- (2) ทักษะการเรียนรู้
- (3) การค้นพบจุดแข็งของตนเอง

ศุภมาส วิสีชนาม (2560: 11-12) กล่าวถึง บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน คือคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีควรมีลักษณะ เฉลียวฉลาด มีความสามารถรอบด้าน มีพลังผลักดันภายใน ให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือกล้าหาญทั้งกายและใจ มีความคิดริเริ่ม รู้จักวิธีส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา เสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม วางตัวดี กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภูมิใจในงานของตนให้เกียรติในผลงานที่ผู้น้อยได้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานเป็นทีมทำงานแทนกันได้ ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถและมีการพัฒนาฝีมือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติของผู้นำควบคู่ไปด้วย ดังนี้

(1) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้

(2) มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือฉันทคติ คือลำเอียงด้วยความชังหรือรัก การดำเนินหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่อารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน และลูกน้องในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมียังยิ่งก็คือความรู้จักถอดกลั้นและอดทน ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้น เรื่องที่แล้วก็ให้แล้วกันไป ถ้าผู้บริหารมีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(3) ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ในการทำงาน ถ้ามีหลักการที่ชัดเจน การทำงานก็จะง่าย สะดวกเร็วขึ้นมีความเป็นธรรมและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ

(4) เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดี คิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ มีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์การของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ ได้ชัดเจนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) มีการสร้างวิสัยทัศน์นักบริหาร มีความสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และคาดการณ์ได้แม่นยำด้วยสายตาที่กว้างไกล จากประสบการณ์ที่สะสมมานานปี ด้วยการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนานมองเห็นภาพรวมทั้งระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ทันสมัย ช่วยมองเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้นและสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์การให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม

(6) มีทักษะหลายด้านเป็นนักคิดนักวิเคราะห์ มีทักษะในการตัดสินใจ มีการจัดการที่ดี มีทีมงานที่แข็งแกร่ง มีข้อมูลถูกต้องทันสมัย รู้จักรุกในโอกาสและจังหวะเวลาที่ดีและเหมาะสม รู้จักรอเมื่อยังไม่ถึงเวลาที่สมควร มีทักษะในการวางแผน ทั้งแผนขององค์การ (แผนแม่บท) และแผนกลยุทธ์ เป็นยุทธศาสตร์ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดทิศทางและวิธีการทำงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเดินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้โดยสะดวก มีการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละขณะอย่างเหมาะสมลงตัว ทักษะในการจัดองค์การ กำหนดโครงสร้างขององค์การให้มีรูปแบบเหมาะสมกับพันธกิจและภารกิจขององค์การ วางตนให้เหมาะสมกับงานที่ถนัด สร้างทีมงานที่ดีจัดการปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้วยวิธีละมุนละม่อม บางครั้งอาจต้องใช้ความเด็ดเดี่ยวเฉียบขาด ทักษะในการแก้ไขปัญหา ปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา ปัญหาใดสำคัญเร่งด่วน ที่สำคัญผู้บริหารต้องไม่กระทำตัวเป็นปัญหา ทักษะในการสร้างทีมงานต้องสามารถสร้างทีมงานที่ดีมีฝีมือเหมาะสมในแต่ละด้าน ช่วยคิด ช่วยกลั่นกรองงาน

(7) รอบรู้และมีข้อมูลทันสมัย ช่วยให้การตัดสินใจถูก แม่นยำขึ้น รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักอ่าน ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง

(8) รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ทันสมัย รู้ว่ามีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่อย่างไร แสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(9) กล้าตัดสินใจหลักวิชาการบริหารการตัดสินใจมีข้อมูลครบถ้วนในมือ กล้าตัดสินใจ มีความมั่นใจ กล้ารับผิดชอบองค์การจะเจริญเติบโตได้ง่าย

(10) มียุทธวิธีและเทคนิคกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จของงานส่วนเทคนิคจะช่วย ประหยัดเวลาและทรัพยากรไม่สิ้นเปลือง เทคนิคที่ดีไม่ควรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป สามารถเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้

(11) รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น ช่วยลดความขัดแย้งและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

(12) รู้จักเจรจาต่อรอง ไม่เอาแต่ได้ฝ่ายเดียว ไม่มีใครได้ทั้งหมดและไม่มีใครเสียทั้งหมด ต้องได้ทั้งสองฝ่าย ต้องรู้จักแพ้เพื่อชนะ

(13) ประสานงานเป็นและประสานประโยชน์ได้การสร้างสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการ มีความสำเร็จขององค์การอย่างสูง ทำให้เรื่องยากเป็นเรื่องง่าย ย่นระยะเวลา ลดพิธีกรรมรูปแบบต่าง ๆ

(14) รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นับตั้งแต่ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ ทรัพย์สินอื่น ๆ รวมทั้งเวลาเหล่านี้ล้วนเป็นต้นทุนในการทำงาน

(15) เป็นนักประชาธิปไตย ใจกว้างยอมรับความแตกต่างทางความคิด และอยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งประสานให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์

(16) การกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปสู่มือทำงานเพื่องานจะได้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อย รวดเร็ว มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาให้รู้จักรับผิดชอบสูงขึ้น เปิดโอกาสให้เขาเป็นเจ้าของงานและตัดสินใจในงานชิ้นสำคัญ ให้ความรู้สึกในด้านจิตวิทยา ให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์

(17) รู้จักทำงานในเชิงรุกมุ่งผลงานในเรื่องงานเป็นหลักมากกว่ารูปแบบหรือพิธีการเพื่อให้งานสำเร็จ

(18) ต้องเชื่อในความสามารถของคนอื่น มนุษย์ทุกคนล้วนมีศักยภาพและความสามารถในทางใดทางหนึ่งเสมอ ใช้ให้ถูกคนและถูกงาน ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องของส่วนรวม

(19) โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นหนึ่งในการบริหารจัดการที่ดี (good Management)

(20) รู้จักความพอดี ขึ้นอยู่กับสติปัญญาวิจรรณญาณและประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะเรียนรู้ความเหมาะสมพอดี ต้องรู้จักงานรู้จักดี รู้จักชู้ แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน

สรุปว่า บทบาทของผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือสถาบันบรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organization management) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะดำเนินการตามบทบาทและหน้าที่เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถบริหารโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ชาตรี เกิดธรรม (2542: 92-93) กล่าวว่าบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้อย่างยิ่งย่นคือครู

(1) ครูต้องแม่นในหลักการหรือกฎธรรมชาติที่กำกับภาพรวม ถ้าครูไม่แม่นในกฎธรรมชาติ ครูก็จะเห็นสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นไปไม่ได้

(2) ครูต้องเห็นความสัมพันธ์อย่างละเอียดในการกำหนดสถานการณ์ปัญหา ซึ่งความจริงแล้วคือสมรรถนะ ที่เป็นเรื่องเดียวกับการเห็นเป็นเหตุเป็นผล

(3) ครูต้องมีทัศนคติที่เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ กล่าวคือออกผจญภัยในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(4) ครูต้องสร้างความเข้าใจใหม่ว่าถ้าไม่ใช่ความรู้จากการปฏิบัติ ครูจะเอาความรู้ผู้อื่นมาครอบครองว่าเป็นของจริง ยึดติดด้วยศรัทธาทำได้เพียงลอกแบบเขามาบอกต่อ ทำให้เราเป็นเพียงครูในนาม “ผู้ส่งผ่าน ความรู้” ในรูปความเชื่อและศรัทธา แต่ถ้าเป็นความรู้จากการปฏิบัติ จะเป็นความรู้ความเข้าใจของเราเอง ครูจะสร้างความรู้ใหม่ที่สูงขึ้นได้ตลอดเวลา จึงเป็นครูได้เพราะอธิบายเรื่องได้ทุกแง่มุม ความเข้าใจนี้จะปลดปล่อยครูเป็นอิสระจากการอบรมให้รู้ได้แต่อย่ายึดติดเสมอไป

(5) เชื่อมมั่นในศักยภาพของมนุษย์ว่าพัฒนาปัญญาได้ด้วย

(6) เข้าใจบริบทความรู้ของผู้เรียน คิดบนฐานความรู้ของผู้เรียน แยกแยะขั้นตอนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

(7) คิดสะท้อนกลับเพื่อเอาสิ่งที่เห็นทั้งหมดมาออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะการตั้งคำถามเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเข้าใจสภาพพื้นฐานของผู้เรียน

(8) มีสติและสมาธิกับการทำงานของผู้เรียน จนสามารถถอดออกเป็นความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน แล้วออกแบบกระบวนการใหม่ตามสถานการณ์ความต้องการจริงไปกับกระบวนการที่เป็นพลวัตได้ด้วยตนเอง

(9) แยกแยะการทำงานแบบเกมโชว์ออกจากกระบวนการเรียนรู้ได้และไม่ติดกับดักความสนุกของกิจกรรมเกมโชว์

(10) เข้าใจความคิดที่เป็นเบื้องหลังของกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นผู้อำนวยความสะดวก และโค้ชผู้เรียนโดยสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาที่ท้าทายความคิดของผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และบริบทของชั้นเรียน นอกจากนี้ในการจัดการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ครูควรวัดและประเมินผลผู้เรียนว่ามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการวัดและประเมินผลสามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 ในกรณีที่ครูใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหา ในการสอนวิทยาศาสตร์ ผู้สอนสามารถประเมินผู้เรียนคือการตั้งคำถามในแบบทดสอบ การปฏิบัติการทดลอง การรายงานผลการทดลอง และการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการทดลอง

แนวทางที่ 2 ในกรณีที่ผู้สอนใช้วิธีการจัดการเรียนรู้โดยการออกแบบทางวิศวกรรม ครูสามารถประเมินกระบวนการออกแบบของผู้เรียน คือการระดมความคิด การพัฒนาโมเดลต้นแบบ และการทำงานเป็นทีม

สรุป แนวคิดบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้อย่างยิ่งยวดต้องประกอบด้วยผู้บริหาร และครูที่มีความรู้ความสามารถ มาประกอบกันหรือเป็นทีมงานที่จะพัฒนาผู้เรียนให้สามารถมีการเรียนรู้ ทักษะเชิงนวัตกรรมจนทำให้เกิดองค์ความรู้ได้อย่างยั่งยืน ไม่ใช่เพียงแค่สอนให้รู้จักแล้วให้ผู้เรียน

ไปฝึกปฏิบัติกันเอง แต่ต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียนให้ค้นพบตนเองอย่างเหมาะสมให้มีการนำความรู้ไปใช้ได้จริง

6.7 การวัดและประเมินในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ (2559: 372) กล่าวว่า การวัดและประเมินในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นการประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้เรียน ในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์ หรือสภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบ ในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออกลงมือกระทำหรือผลิตจากกระบวนการ ทำงานตามที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปในความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ และอยู่ใน ระดับความสำเร็จใด

การประเมินสภาพจริงเป็นการประเมินที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติถ้าผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ ในสถานการณ์จริงจะดีมาก แต่ถ้าปฏิบัติไม่ได้อาจใช้สถานการณ์จำลองที่พยายามให้เหมือนจริงมากที่สุด หรืออาจจะให้ผู้เรียน ไปปฏิบัตินอกห้องเรียนหรือที่บ้านแล้วเก็บผลงานไว้ อาจจะเก็บไว้ในแฟ้มสะสมงาน แล้วครูเรียกมาประเมินภายหลัง สถานการณ์ที่ประเมินควรเป็นสถานการณ์ที่ประเมินผู้เรียน ได้หลายมิติ เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การคิด และคุณลักษณะวิธีการที่ใช้ ประกอบการประเมิน ตามสภาพจริงควรมีหลากหลายประกอบกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจงาน การรายงาน ตนเองของผู้เรียน การบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง การประเมินโดยใช้ แฟ้มสะสมงานการให้คะแนนการประเมินตามสภาพจริง มี 2 แนวทาง คือการประเมินในลักษณะภาพรวม และการประเมินในลักษณะการวิเคราะห์ส่วนย่อย

หัวใจสำคัญ ของการประเมินตามสภาพจริง คือสอนและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริง ในการประเมินตามสภาพจริง มีกระบวนการในการดำเนินการร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ต้องการศึกษาทำความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการ กำหนดแนวทาง ของงานที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติกำหนดรายละเอียดของงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน กำหนดกรอบ การประเมิน กำหนดวิธีการประเมินที่หลากหลาย กำหนดผู้ประเมินว่าจะเป็นคนใด และกำหนด เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การประเมินตามสภาพจริง มีประโยชน์ในการนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียน การสอนให้โอกาส แก่ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง ให้โอกาสต่อกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้โอกาสในการเตรียมผู้เรียนให้เกิดทักษะในการดำรงชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข ช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้

สมชาย วรภิเกษมสกุล (2559: 34-57) กล่าวว่า การวัดและประเมินในการเรียนรู้อย่าง ยั่งยืน ช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนมีปัญหาและข้อบกพร่องในเรื่องใด มากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถแนะนำและ ช่วยเหลือผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถคิดแก้ปัญหา มีการปรับตัวได้ถูกต้องตรงประเด็น ผลการวัดและ

ประเมินยังบ่งบอกความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ซึ่งสามารถนำไปใช้ศึกษาต่อและเลือกอาชีพให้แก่ผู้เรียนได้ต่อไป

สมนึก นนธิจันทร์ (2540: 90-102) การวัดและประเมินในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ข้อมูลจากการวัดและประเมินผู้เรียน ช่วยให้ผู้บริหารเห็นข้อบกพร่องของการจัดการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบ่งบอกถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามักใช้ข้อมูลได้จากการวัดและประเมินไปใช้ในการตัดสินใจหลายอย่าง เช่น การพัฒนาบุคลากร การจัดครูเข้าสอน การจัดโครงการ การเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการเรียน การวัดและประเมินผลยังให้ข้อมูลที่สำคัญในการวัดและประเมินในการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เกี่ยวกับการประเมินการแสดงผลและกระบวนการสามารถดำเนินการโดยการสังเกตพฤติกรรมเป็นรายบุคคล และสังเกตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มจากพฤติกรรมที่แสดงออกในขณะที่ผู้เรียนทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมสิ่งที่สังเกตประกอบด้วย การสังเกตสีหน้า ท่าทางในการแสดงออก การพูดโต้ตอบพัฒนาการทางด้านภาษา ความเข้าใจเรื่องราวในเรื่องที่เรียน เป็นต้น สำหรับการประเมินกระบวนการ (process) จะต้องสังเกตควบคู่กับการแสดงออก โดยครู สังเกตการเคลื่อนไหวกิริยาท่าทาง ความร่วมมือ ความคล่องแคล่ว ความอดทน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือระหว่างเรียน การปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครูอาการเหล่านี้ถ้าเกิดบ่อยครั้งจะทำให้เกิดความยั่งยืน

(1) การประเมินกระบวนการและผลผลิตของผู้เรียนมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นในการประเมินตามสภาพจริง ผลผลิตของผู้เรียนจะเป็นสื่อกลาง ให้ครูเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งได้จากข้อมูลของผู้เรียนจากการสำรวจ ค้นพบ ค้นคว้า ทดลอง และการแก้ปัญหา สำหรับจุดเน้นของการประเมินสภาพจริงจะไม่สิ้นสุดที่ผลผลิตเท่านั้นแต่จะเน้นที่กระบวนการที่มีผลต่อผลผลิตที่ได้ด้วย เทคนิควิธีการที่นิยมใช้ในการประเมินผลผลิตคือการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

(2) การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (portfolio assessment) เป็นวิธีการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้การประเมินตามสภาพจริงมีความสมบูรณ์ สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากขึ้น โดยการให้ผู้เรียนเก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริงทั้งในชั้นเรียนหรือในชีวิตจริงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้มาจัดแสดงอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ พัฒนาการ และผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ของผู้เรียนและการวางแผนดำเนินงาน วิธีนี้จะช่วยครูให้สามารถประเมินจากแฟ้มสะสมงานที่สมบูรณ์แทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงได้ การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานจากวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงานว่าต้องการ สะท้อนสิ่งใดเกี่ยวกับความสามารถและพัฒนาการของผู้เรียน อาจพิจารณาจากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามสาระการเรียนรู้ที่สะท้อนได้จากการให้ผู้เรียนจัดทำแฟ้มสะสมงาน

2. กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมผลงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทำแฟ้มสะสมงาน

3. กำหนดให้วิธีการประเมินงานเพื่อพัฒนาชิ้นงานส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถสูงสุด ครูอาจจัดทำเกณฑ์การให้คะแนนเชิงคุณภาพหลายมิติ (Multiple dimensions) สำหรับให้ผู้เรียนนำไปใช้เป็นข้อชี้แนะในการพัฒนางาน

4. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานโดยการมีส่วนร่วมในการประเมินจากทุกฝ่าย แล้วนำข้อมูลที่สอดคล้องกันไปเป็นสารสนเทศหลักในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) สำหรับให้ผู้เรียนใช้ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

5. จัดให้มีการนำเสนอผลงานที่ได้สะสมไว้โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ซึ่งครูและ ผู้เรียน ควรวางแผนร่วมกันในการคัดเลือกชิ้นงานที่ดีที่สุด การนำเสนอชิ้นงานแต่ละชิ้นควรมีหลักฐานการพัฒนางานและการประเมินผลงานด้วยตนเอง เกณฑ์การประเมินผลงานประกอบด้วยการใช้วิธีการประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานครูควรคำนึงว่าแฟ้มสะสมงานมีหลายประเภท การเลือกใช้แฟ้มสะสมงานประเภทใดควรคำนึงถึงรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาแฟ้มสะสมงานให้เหมาะสม เพื่อให้แฟ้มสะสมงานช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

สรุปว่า การวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นการวัดและประเมินเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้เทียบกับจุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ส่วนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนนั้นวัดที่การทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องบอกกล่าวให้ผู้เรียนทำ ผู้เรียนสามารถทำได้จนเป็นกิจนิสัย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

นิวัตร นาคะเวช (2554: 214) วิจัยเรื่อง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษามีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และองค์ประกอบเสริม โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการบริหารจัดการ 3) ระบบโครงสร้างการบริหาร 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน และ 5) ภาพความสำเร็จ มีองค์ประกอบย่อย 24 องค์ประกอบขององค์ประกอบเสริม 2 องค์ประกอบ คือสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการประเมินปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมีคุณลักษณะทั้งด้านความมีประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนในฝันและโรงเรียนทั่วไปได้

พัทธพงศ์ แก้วละเอียด (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วย PATTA MODEL นำแนวคิดทฤษฎีวงจรคุณภาพ PDCA เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. ชั้นวิเคราะห์ปัญหาความต้องการโดยใช้เทคนิค Swot Analysis 2. ชั้นการวางแผน plan เป็นการออกแบบนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา PATTA MODEL ประกอบด้วย P : participative

management คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย A: Attitude คือการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสมาบริหารจัดการสถานศึกษา T: Think คือการร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการบริหารงาน T: Teamwork คือ การทำงานเป็นทีมโดยผู้บริหารกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำทางวิชาการ A: Action คือกระบวนการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นปัญหา เพื่อพัฒนาต่อยอดต่อไป 3. ขั้นลงมือทำ do โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 4. ขั้นตรวจสอบ check เป็นการตรวจสอบความคืบหน้าและความถูกต้องของการทำงาน 5. การปรับปรุงแก้ไข action เป็นการปรับปรุงแก้ไขผลของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการบริหาร PATTA MODEL มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า การดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2559 - 2560 ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์ได้แก่ 1) โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหาร 2) ผู้ปกครองชุมชนให้ความไว้วางใจในการบริหารสถานศึกษา 3) บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ 4) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สิน งามประโคน และคณะ (2562: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารการศึกษา : แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการ จัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและประเมินผลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม เพิ่มความรู้ความสามารถ งบประมาณเป็นส่วนส่งเสริมการบริหารองค์การให้บริหารบรรลุวัตถุประสงค์และด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีส่วนสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญให้การดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน 2. รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ความมั่นคงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 20 ปี และสถานการณ์ปัจจุบัน Thailand 4.0 โดยพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน สร้างโอกาสความเสมอภาค และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบและการบริหารจัดการศึกษา 3. วิเคราะห์แนวโน้มเชิงทฤษฎีและรูปแบบการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปสู่การปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ความปรองดองและสมานฉันท์ให้สอดคล้องกับการบริหารยุคใหม่ในอนาคตด้วยนวัตกรรม Social Network ใช้การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาเป็นผู้บริหารแบบมีอาชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน

อร่าม วัฒนนะ (2561: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขั้นตอนการวิจัย 1. ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 552 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่มีความเที่ยง 0.99 สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้คือร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์เนื้อหา 3. ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพผู้เรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ 2) ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศมีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อุดม ชูลวีรธร (2559: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลและเสนอรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนามจากโรงเรียนกรณีศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เลือกจากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย วิธีปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ขั้นตอนที่ 4

การตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล และ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจำนวน 5 ฉบับ ซึ่งใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การ วิเคราะห์เนื้อหา การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน นำองค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบ ดังนี้ ระบบที่ 1 การนำองค์การโดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัด สารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร ใหม่ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยใหม่ยังไม่มีให้นำแนวคิด I-OKRR มาใช้กับการศึกษาจึงไม่ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

นิภาพรณ เจนสันติกุล (2562: บทคัดย่อ) วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) อธิบายความหมายแนวคิด ลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง KPI, OKRs และ BSC และ 3) นำเสนอแนวทางการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กร โดยการวิเคราะห์ จำแนกและเปรียบเทียบข้อมูลตามแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์และทฤษฎีองค์การ พบว่า 1) Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือการจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมุ่งค้นหาตัวชี้วัดเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า KPI มุ่งเน้นการวัดและอธิบายผลในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่วน OKRs มีการติดตามผลรายไตรมาสและต่อเนื่องมุ่งสร้างนวัตกรรม และ BSC เป็นการประเมินผลเพื่อสะท้อนความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) แนวทางการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กร พบว่า ควรมีการ

ปรึกษาหารือและสร้างการยอมรับเพื่อนำ OKRs ไปใช้ร่วมกันทั้งองค์กรโดยคำนึงถึงโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารองค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์การ การรวบรวมข้อมูลและ ผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล

Zhou and He (2018: 321-323) นำการบริหารจัดการตามแนวคิด OKRs เข้ามารับใช้ในองค์กรในบริบทของประเทศไทย จำเป็นที่จะต้องรู้หรือถอดถอนเอาระบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นการวัดและประเมินผลผ่านระบบตัวชี้วัดหรือ KPIs ออกไปจากระบบการบริหารจัดการขององค์กรหรือไม่ พบว่ามีความเป็นไปได้ที่จะนำทั้ง KPIs และ OKRs มาใช้ในลักษณะส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยการบริหารจัดการทั้ง 2 แบบ มีทั้งในส่วนที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ในลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้ง OKRs และ KPIs เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการประเมินผลที่ถ่ายทอดมาจากกลยุทธ์ขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีม และองค์กรเป็นเครื่องมือที่สะท้อนพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนเป็นเครื่องบ่งชี้หรือกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ OKRs และ KPIs ก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในบางประเด็นคือ KPIs เน้นการสื่อสารแบบทิศทางเดียวในลักษณะบนลงล่าง ผู้กำหนดเกณฑ์และระดับของผลลัพธ์ในตัวชี้วัดคือผู้บังคับบัญชาโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่เพียงทำตามตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาเท่านั้น ผลที่เกิดขึ้นมุ่งเพื่อใช้ในการประเมินผลงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ขณะที่แนวคิด OKRs จะเน้นและให้ความสำคัญกับการสื่อสารในสองทิศทางให้อำนาจในการตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมายระดับของผลลัพธ์ร่วมกัน จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความใส่ใจให้ความสำคัญ และความเต็มใจที่จะกระทำตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่กำหนดด้วยผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรทุกระดับในองค์กรโดยเท่าเทียมกัน

นายภัทรกร มิ่งขวัญ (2559: บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ประชากรได้แก่ครูโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 308 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 175 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 4 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป และ ด้านวิชาการ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน ขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษามีระดับ ความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนเพศ พบว่า เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านการบริหารวิชาการ และการบริหารงบประมาณ มากกว่าเพศชาย อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรม

พรชัย กำหอม (2562: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มัธยมศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมเมื่อจำแนก ตามขนาดของโรงเรียน 2) ศึกษาระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาและ เปรียบเทียบระดับความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ 3) ตรวจสอบ ความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรมที่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา 400 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มแบบ แบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ของคำถามและวัตถุประสงค์ ระหว่าง 0.57-1.00 ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลเท่ากับ 0.99 และตอนที่ 3 ความเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) 2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3) การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และ 5) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis : SEM)

ปิยะ ตันติเวชยานนท์ (2560: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัทซูเปอร์ริชอินเตอร์เนชั่นแนลเอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด ที่เป็นบริษัทฯ ประกอบธุรกิจ แลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมากกว่า 50 ปี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมของบริษัทซูเปอร์ริชอินเตอร์เนชั่นแนลเอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผล ต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาแนวทางในการเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การแข่งขันความก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยี การพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัยและความต้องการของลูกค้า 2) ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ผู้นำกลยุทธ์โครงสร้างองค์การระบบงานทักษะบุคลากรเทคโนโลยีและการวิจัยและค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ วิธีการวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน ประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานทุกระดับของบริษัท ซุปเปอร์ริชอินเตอร์ เนชั่นเนลเอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด จำนวน 220 คน

รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 1) รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม จำนวน 7 คน 2) รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยโดยมีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 กลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู จำนวน 1,191 คน ได้มาโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัย พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศองค์การ 5) การทำงานเป็นทีม 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ และ 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก, และ สมพงษ์ ปั่นหุ่น (2561: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาและ 3) พัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างการศึกษาเชิงปริมาณประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 600 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และการศึกษาเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบด้านนวัตกรรม จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปร คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ 3) รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือการวางแผนองค์การ การนำองค์การ การจัดการองค์การ และการควบคุมองค์การ มี 8 ขั้นตอน คือการเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนาโดยมีผล การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ ปรียากมล เอื้องอ้าย (2562: บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประเภทนวัตกรรมที่นำมาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการผลิต และ 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการผลิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพรูปแบบพหุกรณีศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารของบริษัทมหาชนในธุรกิจการผลิต 2 องค์การสัมภาษณ์แบบมีระบบด้วยวิธีเดียวกันทั้ง 2 องค์การเพื่อทำให้บรรยากาศ และวิธีการเก็บข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริงทำให้ได้ข้อมูลใกล้เคียงกัน ไม่เบี่ยงเบนเนื่องจากความแตกต่างในการสัมภาษณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ การเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์เริ่มจากการศึกษารูปแบบและลักษณะการดำเนินงานขององค์การกรณีศึกษาเพื่อให้เข้าใจการดำเนินธุรกิจงานขององค์การกรณีศึกษาในภาพรวมศึกษารูปแบบการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์การขององค์การกรณีศึกษา รวมถึงประเภทนวัตกรรมที่พัฒนาและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม ภายในองค์การกรณีศึกษาแล้วนำมาเปรียบเทียบการให้ ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์การกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์การกรณีศึกษา ทั้ง 2 องค์การมุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ โดยทรัพยากรบุคคลเป็น ปัจจัยที่องค์การกรณีศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริง เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเชื่อมโยงเพื่อทำให้เข้าถึงข้อมูลสำหรับการพัฒนานวัตกรรมขององค์การ นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

ยุพา เวียงกมล, อัด โดดดร, และ พงุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556: บทคัดย่อ) การวิจัยมี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยายกลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 396 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน ยกเว้นโรงเรียนขนาดเล็ก และครูตัวแทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวนโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 1,286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างและแบบตรวจสอบความเหมาะสมกลยุทธ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติบรรยายได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่า “ที” ที่ระดับนัยสำคัญ .01 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการใช้เทคนิคในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้านและทุกประเด็น 2) กลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลักคือ 1) กลยุทธ์พลิกโฉมการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) กลยุทธ์วัดผลประเมินผลการพัฒนาที่ยั่งยืน 3) กลยุทธ์ปรับการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 4) กลยุทธ์เปลี่ยนกระบวนทัศน์หลักสูตรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปรีดี ประทุมสุวรรณ์ (2559: บทคัดย่อ) การศึกษาเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก : การเรียนรู้แบบบูรณาการสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการนำหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของหน่วยงานและองค์การที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลกของประเทศเพื่อเร่งยกระดับการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพให้เกิดแก่ผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ซึ่งแนวทางประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) การมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนรู้ 4) การพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเนื่องจากการเกิดคุณลักษณะความเป็นพลเมืองโลกได้ต้องจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจหล่อหลอมให้เกิดขึ้นได้ จึงมีความจำเป็นที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะหันมาให้ความสนใจและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้กับผู้เรียนอย่างจริงจังและร่วมกันสร้างห้องเรียนเสมือนภายใต้การเรียนรู้แบบบูรณาการความรู้ทักษะและเจตคติให้กับผู้เรียนได้ฝึกฝนและบ่มเพาะความเป็นพลเมืองโลกผ่านประสบการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนเติบโตไปเป็นพลเมืองที่ดีเป็นพลโลกที่มีคุณภาพและต่อยอดไปสู่การพัฒนาประเทศและโลกอย่างยั่งยืน

สรุปว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยใหม่ยังไม่มีให้นำแนวคิด I-OKRR มาใช้กับการศึกษาจึงไม่ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย แต่พบงานวิจัยที่ใกล้เคียงที่มีนักวิจัยได้วิจัยไว้ข้างต้น

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

Ferreira et al (2018) ทำการวิจัยการปฏิบัติงานที่ได้มีการพัฒนาเครื่องมือใหม่ด้านการบริหารจัดการและประเมินผลตามแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมาอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบสมดุล (BSC) ที่พัฒนาขึ้นโดย Robert Kaplan และ David Norton จาก Harvard Business School การประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้กรอบการดำเนินงานที่สมดุลกันทั้ง 4 ด้าน คือด้านการเงิน ลูกค่า กระบวนการภายใน การเรียนรู้และการเจริญเติบโต โดยประเมินผลความสำเร็จผ่านตัวบ่งชี้ในด้านการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) โดย Peter Drucker เป็นกระบวนการรวมกันกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ ในการวางแผนงานและการควบคุมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาการประเมินผลด้วยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPIs) ซึ่งเป็นการวัดประเมินผลความสำเร็จของงานโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะไม่ได้สะท้อนความสำเร็จระดับสูงสุดตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายเอาไว้ การประเมินผลงานด้วยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPIs) มีการศึกษาวิจัยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดจะให้ความสำคัญกับงานหรือกระบวนการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมายขององค์กร

Zhou and He (2018: 319-323) ผลการวิจัยพบว่ามีพนักงานในองค์กรร้อยละ 95 ที่ยังไม่มีความเข้าใจและตระหนักในกลยุทธ์ขององค์กร และพบวาระร้อยละ 69 ของผู้บังคับบัญชาขาดประสิทธิภาพในการสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กรไปยังบุคลากรภายในทีมได้อย่างทั่วถึง และร้อยละ 57 ของผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักตนเองไม่มีความเข้าใจที่ชัดเจนในทิศทางของเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดลงมาถึงตน

Rotenberg (2018: 12-13) ทำวิจัยการสื่อสารสั่งการในองค์กร พบว่ามีเพียงผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญที่จะได้รับการประเมินด้วยตัวชี้วัดตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด แต่ทว่าในกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานใดจะอาศัยกำลังหรือการดำเนินงานเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งยอมทำให้การดำเนินงานมีความล่าช้า และอาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้มากแม้ว่าการบริหารจัดการด้วยระบบการวัดและประเมินผลด้วยตัวชี้วัดการบริหารสามารถควบคุมผลการปฏิบัติงานตลอดจนสามารถระบุถึงปัญหาและพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้ แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและสร้าง ให้เกิดนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการบริหารงานเพื่อทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้จริง

Van der Pol (2018) ทำการวิจัย พบว่าตัวชี้วัดให้ความสำคัญเพียงแคบางจุด ในกระบวนการทำงาน มีเพียงพนักงานหรือบุคลากร บางกลุ่มเท่านั้นที่แบกรับภาระงานตามเป้าหมายหรือ กลยุทธ์ขององค์กรจนทำให้ขาดการมีส่วนร่วมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

Fitzpatrick (2018: 334) ทำวิจัยสำรวจการนำแนวคิด OKRs เป็นที่นิยมแพร่หลายในบริษัทด้านเทคโนโลยีอย่างเช่น Twitter และ Zynga ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์ โดย “วัตถุประสงค์” หรือ “Objectives” หมายถึง เป้าหมายเชิงคุณภาพที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการขับเคลื่อนขององค์กร ส่วน “ผลลัพธ์” หรือ “Key Results” หมายถึง ดัชนีหรือตัวบ่งชี้ในเชิงปริมาณที่วัดระดับความสำเร็จของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเชิงคุณภาพที่ตั้งเอาไว้

Yarrow Adler (2014: 23) ทำวิจัยได้สะท้อนจากหลักการบริหารองค์การด้วย OKRs ขององค์กรต้นฉบับอย่าง Google ที่มีการมุ่งพัฒนาเป้าหมายที่มีความชัดเจนสูงผานไปยังในทุกส่วนขององค์กรที่จะทำให้การรับรู้เข้าใจและร่วมมือรวมใจในการขับเคลื่อนและผลักดันเป้าหมายไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง การบริหารจัดการด้วย OKRs ไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรทราบว่าเขาจะต้องทำ “อะไร” เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นำไปสู่การเกิดเป็นผลลัพธ์ในปลายทางแต่ OKRs ยังทำให้บุคลากรทราบว่า จะมีวิธีการ “อย่างไร” ช่วยขับเคลื่อนขององค์กร และ “เมื่อไหร่” ที่ต้องใช้วิธีการดังกล่าว

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด OKRs

Niven and Lamorte (2016: 534) and Jamison (2019: 17) การวิจัยตามแนวคิด OKRs การบริหารที่ถ่ายเทอำนาจการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์อันเป็นเป้าหมายหลักที่ถ่ายทอดมาจากวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระดับบุคคลและทีมก็จะมีหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายตามหน้าที่ของตน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่เป็นเป้าหมายหลัก

Fitzpatrick (2018: 334) ทำวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด OKRs พบว่า เป็นระบบคิดที่เป็นกรอบในการ ขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรที่นำไปสู่การสร้างกฎหรือกติกาที่ยืนยันได้ว่าบุคลากรในทุกภาคส่วนขององค์กร จะสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและมุ่งมั่นสู่การบรรลุในผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการหลอมรวม ความสัมพันธ์ของบุคลากรใหม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร การนำหลักการบริหารตามแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้ในองค์กรมีกระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) มีการตั้งเป้าหมายผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพในทุกๆระยะขององค์กร ทั้งเป้าหมายรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปทั้งในระดับขององค์กร ส่วนงานและระดับบุคคล 2) มีการกำหนดผลลัพธ์ในแต่ละเป้าหมายในลักษณะของตัวชี้วัดในเชิงปริมาณที่สามารถระบุจากกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่าแนวคิด OKRs เป็นเสมือนกลไกหลักในการเชื่อมโยงข้อมูล

และการสื่อสารในสวนต่าง ๆ ขององค์การเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของบุคลากร โดยธรรมชาติของแนวคิด OKRs มีการกำหนดค่าหรือระดับของการดำเนินงานที่ปรากฏออกมาเป็นผลลัพธ์ในรูปแบบของคะแนนที่เป็นตัวเลขที่วัดและสังเกตได้ ระดับหรือค่าของตัวเลขจะไปกระตุ้นให้เกิดการใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นที่มากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่สูงกว่าเกณฑ์คะแนนมาตรฐานกำหนด

Henderson (2017: 13) ทำวิจัยบริษัท Google ได้ใช้เทคนิคการกำหนดค่าของผลลัพธ์ที่ปรากฏเป็นตัวเลขที่วัดและสังเกตได้ในระดับที่มีความท้าทายที่ค่อนข้างสูงเพื่อสร้างพลังให้บุคลากรขององค์การเกิดความพยายาม และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุในผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสะท้อนได้จากยอดขายที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 8.5 เมื่อมีการนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร

Hung and Monastyrsky (2017) ทำวิจัยในบริษัท Facebook ได้ใช้หลักการตั้งค่าผลลัพธ์ไว้ 50 - 50 เพื่อลดความเสี่ยงในโอกาสที่จะเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายเป็นการช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานได้มากขึ้นเนื่องจากเห็นโอกาสของความสำเร็จที่ไม่แตกต่างจากความล้มเหลว

Goler et al (2016) and Hung and Monastyrsky (2017) ทำวิจัยโดยนำหลักการบริหารด้วยแนวคิด OKRs มาใช้ในองค์การมีข้อดีอยู่หลายประการเป็นการวัดในสิ่งที่เป็รูปธรรมในกระบวนการวิเคราะห์ วัดและประเมินผล ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกหน่วยขององค์การมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคน มีศักยภาพ สามารถใช้ความสามารถของตนในการทำให้องค์การบรรลุในผลลัพธ์ตามที่มีการกำหนดเป้าหมาย ในวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ขององค์การ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์การ เนื่องจากกระบวนการทำงานของ OKRs เน้นการสื่อสารแบบสองทิศทางทั้งบนสู่ล่าง (Top-Down) และล่างสู่บน (Bottom-Up) เป็นการเพิ่มขอบเขตของช่วงเวลาในการสื่อสารและตัดสินใจร่วมกันของบุคลากร ทุกระดับเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการดำเนินงานที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการช่วยเพิ่มพลังและความสามัคคีของการทำงานร่วมกันทั้งในทีมและระหว่างสวนงานกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานที่จะก้าวข้ามผ่านอุปสรรคยอมรับความแตกต่างของบุคคล รับรู้ในความยุติธรรมของผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันแนวคิด OKRs พบว่ามีจุดบกพร่องคือ OKRs ต้องการคุณภาพและมาตรฐานในตัวบุคลากรในระดับสูงทั้งในประเด็นของความรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพในบางลักษณะ เช่น บุคลิกแบบเน้นการสั่งการอาจจะไม่ชอบการบริหารจัดการด้วยแนวคิด OKRs ความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของทีมเพราะผู้นำให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตนเองสนใจมากกว่าการมองและตัดสินใจในสิ่งที่ทีมเห็นว่าการบริหารจัดการทั้งระบบด้วยแนวคิด OKRs มีต้นทุนค่อนข้างสูงไม่เหมาะสมกับองค์การที่มีขนาดเล็กหรือมีเป้าหมายที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ไม่มี ความยากหรือท้าทายเพียงพอ

8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรม

Sinay E, Nahornick A, and Graikinis, D. (2017: บทคัดย่อ) คณะกรรมการโรงเรียนเทศบาลโตรอนโต ได้วิจัยเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเชิงลึก : ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการเรียนการสอนมีเป้าหมายในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางนวัตกรรม หรือ ปัญญาประดิษฐ์ (Innovative Intelligence : I2Q) การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนการรายงานเป็นผลจากการติดตามการดำเนินโครงการพัฒนาความฉลาดทางนวัตกรรม (I2Q) ในโรงเรียนนำร่องในเทศบาลโตรอนโตปี 2557-2558 ในปี (2015 - 2017) ดำเนินการโดยการอบรมครูและผู้บริหารให้มีความคิดรวบยอดความรู้ความเข้าใจ และยุทธวิธีการสอนสมัยใหม่ทางวิทยาศาสตร์และการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะพฤติกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรมวิธีวิจัยเชิงทดลอง 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 วิจัยเพื่อตอบคำถามว่า 1) คุณลักษณะของนักประดิษฐ์ของผู้เรียนชั้น ป.5 และ ม.1 เป็นอย่างไร 2) ความคิดรวบยอดความรู้และความเข้าใจของครูและผู้บริหารคืออะไร 3) ยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คืออะไร 4) โรงเรียนต้องสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอะไรบ้าง 5) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโครงการอย่างไรบ้าง ผลการวิจัย 1) ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติกิจกรรมและการเรียนรู้และในบริบทของการเรียนรายวิชามากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ โดยแสดงความเป็นผู้นำกล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายวิธี 2) ครูและผู้บริหารทั้งกลุ่มทดลองและควบคุมมีความคิดเห็นว่าเป็น (1) ผู้เรียนทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ (2) ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะพื้นฐานและ (3) ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญในสาขาวิชาที่หลากหลาย ครูและผู้บริหารเชื่อว่าผู้เรียนสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลากหลายสาขาวิชา 3) ยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้แก่การเรียนรู้แบบร่วมมือและครูต้องให้ผู้เรียนปฏิบัติ (1) การเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา (2) การเรียนรู้แบบสืบหา (3) การตั้งคำถามให้ใช้ความคิดระดับสูง (4) การตั้งคำถามแบบปลายเปิด 4) โรงเรียนควรสนับสนุนให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการสาธิตวิธีการพัฒนาความฉลาดทางนวัตกรรมจัดโอกาสในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจัดสรรเวลาให้ครูได้ทดลองพัฒนากิจกรรมใหม่และการใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนโปรแกรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในชั้นเด็กเล็ก 5) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโครงการ

Danah Henriksen. (2011: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องครูสอนอย่างที่ครูเป็นศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของครูที่ประสบความสำเร็จในฐานะการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ และได้รับรางวัลครูแห่งปี (Teacher of the Year) จากครูที่ได้รับรางวัลแห่งปีระหว่างปี 2007-2010 จำนวน 15 คน ศึกษาวิธีการนำความคิดสร้างสรรค์ไปถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูที่ได้รับรางวัลเป็นครูสอนวิทยาศาสตร์

คณิตศาสตร์ สอนภาษา สอนประณตศึกษาครูที่ประสบผลสำเร็จให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม แสดงความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการเตรียมผู้เรียนสำหรับอนาคตรวมทั้งทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่การคิดเชิงวิพากษ์การสื่อสารและการทำงานร่วมกันซึ่งทักษะเหล่านี้จะเป็นจุดแบ่งสำหรับผู้เรียนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ออกจากผู้เรียนที่ไม่มีทักษะวิธีสอนของครูโดยการแทรกในเนื้อหาวิชาที่สอน เช่น นำศิลปะ เพลง การเต้นรำ มาแทรกในวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเชื่อมโยงสู่ชีวิตประจำวันของผู้เรียน และพบว่าครูผู้สร้างสรรคมีความสำคัญอย่างมากทางวิชาการและส่งผลต่อการเรียนรู้การพัฒนาและความสำเร็จของผู้เรียน

Hammond, Neff, Farr, Schwall, and Zhao (2011: 218-230) รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในระดับทีมจากงานวิจัย 91 เรื่อง ที่ทำขึ้นก่อนหรือระหว่างเดือนมีนาคมปี 2007 ซึ่งผลการสังเคราะห์ที่ใช้แบบจำลองปัจจัยนำเข้า-กระบวนการ-ผลลัพธ์ (I-P-O) โดยตัวแปรทำนายนวัตกรรมของทีมด้านปัจจัยนำเข้าหรือส่วนประกอบและโครงสร้างของทีมที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือการที่สมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันหากเป้าหมายของสมาชิกคนใดไม่สำเร็จก็จะทำให้เป้าหมายของสมาชิกคนอื่นไม่สำเร็จไปด้วย (ค่าความสัมพันธ์ 0.208) ขนาดของทีมคือจำนวนสมาชิกในแต่ละทีม (0.158) ความหลากหลายสมาชิกของทีมในด้านบทบาทวิชาชีพ การศึกษา อายุงาน ความรู้และทักษะหรือความเชี่ยวชาญ (0.139) สำหรับตัวแปรทำนายนวัตกรรมของทีมด้านกระบวนการของทีม ได้แก่การมีวิสัยทัศน์สมาชิกของทีมมีวิสัยทัศน์เข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมของทีม (0.493) การสื่อสารกับภายนอก (0.475) การสนับสนุนนวัตกรรม หมายถึงการที่สมาชิกของทีมรับรู้ที่ได้รับการสนับสนุนให้มีผลงานในการสร้างนวัตกรรม (0.470) ในด้านตัวแปรปรับ (Moderators) พบว่าการรับรู้กระบวนการของทีมของสมาชิกในทีมมีผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมโดยรวมของทีมมากกว่าความสามารถในการสร้างนวัตกรรมส่วนบุคคลของสมาชิก

Ng and Feldman (2013) ผลการสังเคราะห์งานวิจัยกำหนดให้พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็นตัวแปรพหุระดับตัวแปรพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่น ผูกพันในงานระดับบุคคล การรับรู้ความสามารถของตน การเปิดรับประสบการณ์ การมีอิสระในงาน การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร อิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถของตน การเปิดรับประสบการณ์ การมีอิสระในงานการมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานระดับบุคคล ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากภาวะผู้นำที่แท้จริง และได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำที่แท้จริง และความยึดมั่นผูกพันในงานระดับทีมโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานระดับบุคคลเป็นตัวแปรคั่นกลาง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับทีมได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลากหลายด้าน ความรู้และทักษะของทีม ขนาดของทีม ภาวะผู้นำที่แท้จริง การรับรู้ความสามารถของทีม ความปลอดภัยเชิง

จิตวิทยาของทีมและความยึดมั่นผูกพันในงานของทีมในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความหลากหลายด้านความรู้และทักษะของทีม ขนาดของทีม ภาวะผู้นำที่แท้จริง การรับรู้ความสามารถของทีม ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของทีมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานระดับทีม

8.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Rauter, Jonker, and Baumgartner (2015: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาแบบจำลองธุรกิจ ของบริษัทออสเตรเลียในอุตสาหกรรมจำนวน 10 แห่ง ที่มีการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนมาประยุกต์ใช้ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง พบว่าแบบจำลองธุรกิจหรือวิธีการจัดการธุรกิจของบริษัทยังไม่แตกต่างจากการจัดการธุรกิจโดยทั่วไป องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเฉพาะเจาะจงมากกว่านั้นสาเหตุมาจากความรู้ความเข้าใจที่ยังไม่เพียงพอพฤติกรรมของผู้นำส่วนใหญ่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าทางสังคมมากกว่าการสร้างคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมกฎเกณฑ์ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันเป็นสำคัญ ขาดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

Dalbol and Dalbod (2011: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “Sustainability and Value Creation” ศึกษาว่าบริษัทมีวิธีการอย่างไรจะทำให้การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนกลายเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ และทำอย่างไรการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนจึงสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับกิจการ โดยการวิจัยเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่าองค์กรสามารถทำให้การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ได้โดยกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กรให้มองเป็นประเด็นปัญหาทางธุรกิจที่เป็นเรื่องของโอกาสไม่ใช่เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนสามารถเพิ่มมูลค่าให้กิจการได้หากองค์กรมีกระบวนการสนับสนุนและส่งเสริมการได้มาการค้นหา และการพัฒนาทรัพยากรและขีดความสามารถขององค์กรควบคู่กัน

Bocken, Short, Rana and Evans (2013: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “A Literature and Practice Review to Develop Sustainable Business Model Archetypes” โดยการทบทวนวรรณกรรม และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนานวัตกรรมแบบจำลองทางธุรกิจของการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนที่นำมาใช้ เป็นต้นแบบร่วมได้พบว่านวัตกรรมแบบจำลองทางธุรกิจการจัดการอย่างยั่งยืนมีความหลากหลาย และมีลักษณะแบ่งเป็นส่วนย่อยมากผู้วิจัยจัดกลุ่ม 8 กลุ่ม คือ 1) การใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างคุณค่าจากของเสีย 3) การใช้ทรัพยากรทดแทนและหมุนเวียน 4) เน้นประโยชน์ของการใช้มากกว่าการเป็นเจ้าของ 5) เน้นการเป็นผู้นำผลิตภัณฑ์และบริการเป็นเลิศ 6) เน้นเรื่องความพอเพียง 7) เน้นประโยชน์ของสังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่าธุรกิจ 8) เน้นการเพิ่มประโยชน์ของสังคมและสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง

สรุปว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยใหม่ยังไม่มีให้นำแนวคิด I-OKRR มาใช้กับการศึกษา มีแต่นำมาใช้กับบริษัท หรือธุรกิจที่ต้องการพัฒนายอดขายให้สูงขึ้น จึงไม่ปรากฏงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศที่นำแนวคิด I-OKRR มาใช้วิจัยกับวงการการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development; R&D) จำนวน 3 วงรอบ ดังนี้

วงรอบที่ 1

Research 1: R1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

Development 1: D1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วงรอบที่ 2

Research 2: R2 การวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

Development 2: D2 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

วงรอบที่ 3

Research 3: R3 การวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Development 3: D3 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3) จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์

สำหรับการวิจัยในแต่ละวงรอบของ R&D กล่าวคือ R1, R2 และ R3 ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วงรอบที่ 1

Research 1: R1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. **วิธีวิจัยเชิงปริมาณ** ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

2. **วิจัยเชิงสำรวจ** การวิจัยเชิงสำรวจเป็นการรวบรวมข้อมูล ณ ช่วงเวลาหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายถึงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ทางสังคมวิทยา หรือจิตวิทยา เพื่ออธิบายและสรุปผล

2.1 ประชากร คือ ครู ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วย ครูจำนวน 13 คน ผู้เรียนจำนวน 260 คน กรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 281 คน

2.2 การดำเนินการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในวงรอบนี้ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2.2.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 ด้าน และ 51 ข้อ โดยมีองค์ประกอบของแบบสอบถามดังนี้

(1) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน และ 17 ข้อ

(2) ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน และ 17 ข้อ

(3) ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน และ 17 ข้อ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 188) เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

(2) มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป

(3) มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

2.2.4 ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบของเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

2.2.5 คำนวณหาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

Σ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า $IOC \geq 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า $IOC < 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากผลการประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.6 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรในงานวิจัยนี้ จำนวน 30 คน ที่โรงเรียนบ้านผาแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จากนั้นนำผลวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ในการประชุมคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ซึ่งทำให้ได้อัตราการตอบแบบสอบถามกลับคืน (Return Rate) เท่ากับ 100%

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน รวมจำนวน 12 ด้าน และ 51 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน

(1) สภาพปัจจุบันด้านการตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม

1. สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน
2. สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย

3. สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

4. สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

(2) สภาพปัจจุบันด้านการผลิตนวัตกรรม

1. สภาพปัจจุบันด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

2. สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม

3. สภาพปัจจุบันด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม

4. สภาพปัจจุบันด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

(3) สภาพปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

1. สภาพปัจจุบันด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. สภาพปัจจุบันด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. สภาพปัจจุบันด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ

4. สภาพปัจจุบันด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(4) สภาพปัจจุบันด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

1. สภาพปัจจุบันด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม

2. สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

3. สภาพปัจจุบันด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

4. สภาพปัจจุบันด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้

5. สภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 ปัญหา

(1) ปัญหาด้านการตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม

1. ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน

2. ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย

3. ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรม
การเรียนรู้

4. ปัญหาด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์
ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

(2) ปัญหาด้านการผลิตนวัตกรรม

1. ปัญหาด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

2. ปัญหาด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
 3. ปัญหาด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
 4. ปัญหาด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์
- (3) ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน
1. ปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
 2. ปัญหาด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 3. ปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ
 4. ปัญหาด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- (4) ปัญหาด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
1. ปัญหาด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
 2. ปัญหาด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
 3. ปัญหาด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
 4. ปัญหาด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้
 5. ปัญหาด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 ความต้องการ

- (1) ความต้องการด้านการตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม
1. ความต้องการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
 2. ความต้องการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย
 3. ความต้องการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
 4. ความต้องการด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
- (2) ความต้องการด้านการผลิตนวัตกรรม
1. ความต้องการด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
 2. ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
 3. ความต้องการด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
 4. ความต้องการด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์
- (3) ความต้องการด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน
1. ความต้องการด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
 2. ความต้องการด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 3. ความต้องการด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ

4. ความต้องการด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- (4) ความต้องการด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
 1. ความต้องการด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
 2. ความต้องการด้านการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
 3. ความต้องการด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
 4. ความต้องการด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้
 5. ความต้องการด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้ ผู้วิจัยแปลผลข้อมูลที่เป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับดังนี้

- 1 แปลผลว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
- 2 แปลผลว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 3 แปลผลว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 4 แปลผลว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 5 แปลผลว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้ สามารถแปลผลได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง น้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง น้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความสอดคล้อง มากที่สุด

การวิจัยเอกสาร

การวิจัยเอกสารเป็นการสำรวจสภาพความเป็นจริงของเหตุการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ รวมทั้งข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีบุคคลอื่นได้บันทึกหรือตีพิมพ์เผยแพร่ไว้ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ค้นหาและวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รายการเอกสารที่ผู้วิจัยรวบรวมและดำเนินการวิเคราะห์มีดังนี้

1. บันทึกการประชุมของครู และบันทึกการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561-2562
2. ผลการประเมินภายในสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2562
3. ผลการประเมินภายนอก รอบ 3 (สมศ.)
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนทุกระดับชั้น
5. แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2560-2562
6. เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 190)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหนึ่งในทางสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษาเนื้อหา (Content) ของการสื่อสาร โดยการแยกแยะแจกแจงเนื้อหาหรือแนวคิดที่ปรากฏในเอกสาร เช่น รายงานการประชุม สื่อสิ่งพิมพ์ บทสนทนา บทความ บทความวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจำแนกเนื้อหาที่สำคัญออกจากเนื้อหาทั่วไปซึ่งจะทำให้ทราบโครงสร้าง (เช่น หัวเรื่อง หัวเรื่องย่อย และหัวข้อย่อย) ลำดับของเนื้อหา และขอบเขตเนื้อหาอย่างละเอียด รวมทั้งทำให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเนื้อหาในแต่ละ

ช่วงเวลาที่ทำการวิเคราะห์ สำหรับหน่วยในการวิเคราะห์เพื่อใช้แสดงปริมาณของการวิเคราะห์ จึงมักวิเคราะห์ออกมาเป็นหัวเรื่อง หัวเรื่องย่อย หัวข้อย่อย รวมทั้งปริมาณหรือความถี่ (Frequency) ที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนแนวคิด จำนวนหน้า เป็นต้น

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสอบถามบุคคลในกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็น ความเชื่อ หรือทัศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีโอกาสพูดคุยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยด้วยกันเอง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูจำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในวงรอบนี้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. ร่างคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วยคำถามสัมภาษณ์จำนวน 3 ข้อ และ แบ่งเป็น

คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 1 ข้อ

คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 1 ข้อ

คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 1 ข้อ

3. นำคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในการผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189)

เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

3.1 สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

3.2 มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป

3.3 มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

4. ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

5. คำนวณหาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผลการประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลดังนี้

1. การสนทนากลุ่ม ครู จำนวน 13 คน
2. การสนทนากลุ่ม กรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม กรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5 ขั้นตอน ดังที่ (Huberman A. M. and Miles M. B., 1994) ได้เสนอแนะและอธิบายขั้นตอนไว้ ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูล (Preparing)

นักวิจัยจะต้องเตรียมข้อมูลต่าง ๆ (เช่น ภาพ เสียง วิดีทัศน์ เอกสาร) ให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ การถอดเทปวีดิทัศน์ การสังเกต การสแกนเอกสาร หรือพิมพ์ข้อความให้อยู่ในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในการถอดเทปนักวิจัยควรถอดเทปแบบคำต่อคำ (transcribe verbatim) โดยไม่แสดงเฉพาะคำพูดแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรแสดงองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น เสียงหัวเราะ เสียงในลำคอ เสียงสูงผิดปกติ การหยุดเว้นวรรคสั้น (pause) หรือแม้แต่การเงียบยาว (silence) เพราะสิ่งเหล่านี้อาจสื่อถึงความรู้สึกหรือความหมายบางอย่างแฝงไว้ อันจะทำให้เข้าใจผลวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

2. การแตกข้อมูล (Segmenting)

เมื่อนักวิจัยเตรียมข้อมูลทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้ว ก็ต้องนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดระเบียบ (organize) และเป็นระบบเพื่อให้สามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ จากนั้นนักวิจัยจะ “แตก” ข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วนั้นออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ตามความหมายเฉพาะของแต่ละหน่วย โดยอาศัยลักษณะร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง (ชาย โปธิสิตา, 2556)

3. การให้รหัสข้อมูล (Coding)

เมื่อแตกข้อมูลขนาดใหญ่เป็นหน่วยย่อย ๆ แล้ว นักวิจัยจะเลือกหน่วยที่มีความหมายตรงกับประเด็นที่จะวิเคราะห์มาให้ชื่อ ซึ่งเรียกว่า การให้รหัสข้อมูล (coding) การทำเช่นนี้จะทำให้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่จำนวนหลายร้อยหน้ากระดาษในตอนแรกมีขนาดเล็กและสั้นลงจนเป็นเพียงรายการรหัสจำนวนหนึ่ง ซึ่ง (Huberman A. M. and Miles M. B., 1994) เรียกกระบวนการนี้ว่า การลดทอนข้อมูล (data reduction) ก่อนที่จะให้รหัสข้อมูล นักวิจัยควรอ่านข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการให้รหัสก่อนเพื่อให้เกิดความเข้าใจทั่วไป (general sense) ในภาพกว้าง ๆ เกี่ยวกับข้อมูลนั้น ทั้งนี้ นักวิจัยควรบันทึกความรู้สึกนึกคิดที่ได้จากการอ่าน (memoing) ไว้บริเวณขอบของแบบบันทึกการสังเกต หรือสัมภาษณ์ หรือรูปภาพ เพราะจะช่วยให้กระบวนการให้รหัสข้อมูลกระทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ นักวิจัยควรอ่านข้อมูลซ้ำหลายครั้ง เพราะการอ่านแต่ละครั้งจะช่วยพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับข้อมูลนั้น

เมื่อนักวิจัยคุ้นเคยกับข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ดีแล้ว ก็เริ่มกระบวนการให้รหัสข้อมูล โดยการให้รหัสก็เหมือนกับการแบ่งข้อมูลออกเป็นส่วนๆ (segmenting) แล้วติดป้ายชื่อกำกับไว้ (labeling) ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้อย่างสะดวก ซึ่งทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้น การให้รหัสมีหลักง่าย ๆ ว่า ข้อความที่มีความหมายเดียวกันจะถูกให้รหัสชื่อ

เดียวกัน ไม่ว่าจะข้อความนั้นจะสั้นหรือยาว อาจกล่าวได้ว่า การให้รหัสข้อมูลก็คือ การจำแนกความหมายของข้อมูลนั่นเอง

4. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorizing)

เมื่อให้รหัสข้อมูลแก่ข้อมูลทั้งหมดแล้ว นักวิจัยควรรวมรายชื่อรหัสข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นหนังสือรหัส (codebook) จากนั้นให้ลดทอนรหัสข้อมูลให้มีจำนวนลดลง โดยพิจารณาจากความซ้ำซ้อนของรหัสข้อมูล ในขั้นตอนต่อมา นักวิจัยจะนำข้อมูลที่แตกเป็นหน่วยย่อย ๆ และได้รับรหัสเรียบร้อยแล้วกลับมารวมกันใหม่ (reassembling data) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มๆ (clustering) ตามลักษณะความสัมพันธ์ ข้อมูลที่ถูกจัดกลุ่มใหม่นี้จะเริ่มมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการตอบคำถามวิจัย และเป็นพื้นฐานให้นักวิจัยค้นหาหมวดหมู่ (category) และแบบแผน (pattern) และข้อสรุปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้

5. การหาประเด็นหลักของข้อมูล (Themetizing)

การจัดกลุ่มรหัสข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจะทำให้เกิดประเด็นหลัก (themes) ของสิ่งที่ค้นพบขึ้น โดยภาพรวม จะเห็นว่าข้อมูลที่นักวิจัยเก็บรวบรวมได้อย่างมากมายจะถูกลดทอนลงแล้วจัดกลุ่มใหม่เกิดเป็นหัวข้อหลักเพียงไม่กี่หัวข้อเท่านั้น

Development 1: D1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R1 ในวงรอบที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้มาสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จากนั้นนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
2. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป
3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่ง

นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

วงรอบที่ 2

Research 2: R2 การวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู หรือไม่ อย่างไร
2. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

วิธีวิจัย

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยดำเนินการวิจัยตามแบบแผนวิจัยดังนี้

$$O_1 \times O_2$$

- O₁ ทดสอบก่อนการให้สิ่งทดลอง
- X ให้สิ่งทดลอง
- O₂ ทดสอบหลังให้สิ่งทดลอง

ประชากร

ประชากร คือ ครู ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วย ครูจำนวน 13 คน ผู้เรียนจำนวน 260 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 281 คน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในวงรอบนี้ดังนี้

1. ชี้แจงให้ประชากรของงานวิจัยทราบเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยแจกเอกสารประกอบคู่มือการใช้รูปแบบฯ
2. ดำเนินการประเมินก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นเวลา 1 ภาคเรียน
4. ประเมินหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม จำนวน 10 โครงการ การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู การประเมินความพึงพอใจของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 21 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม เป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) แบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 197) ดังนี้

- 5 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมมากที่สุด
- 4 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมมาก
- 3 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อย
- 1 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อยที่สุด

2. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู เป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) แบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 199) ดังนี้

5 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมมากที่สุด

4 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมมาก

3 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมปานกลาง

2 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อย

1 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อยที่สุด

3. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู เป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) แบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 201) ดังนี้

5 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มาก

3 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อย

1 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับดังนี้

- 5 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 3 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 1 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยทุกชิ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
2. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้น

ไป

3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

ผู้วิจัยคำนวณหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า

- แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00
- แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00
- แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00
- แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารฯ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ *t*-test

เมื่อได้ข้อมูลจากเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยแปลผลข้อมูลที่เป็นมาตรฐานค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสอบถามบุคคลในกลุ่มเพื่อให้ได้มาถึงความคิดเห็น ความเชื่อ หรือทัศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีโอกาสพูดคุ้ยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยด้วยกันเอง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) จำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในวงรอบนี้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. ร่างคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วย คำถามสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ

3. นำคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

3.1 สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

3.2 มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป

3.3 มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

4. ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

5. กำหนดหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

การสนทนากลุ่มครู จำนวน 13 คน

การสนทนากลุ่มกรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครูเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5 ขั้นตอน ดังที่ (ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2560) ได้เสนอแนะและอธิบายขั้นตอนไว้ ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูล (Preparing)

นักวิจัยจะต้องเตรียมข้อมูลต่าง ๆ (เช่น ภาพ เสียง วิดิทัศน์ เอกสาร) ให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ การถอดเทปวิดิทัศน์การสังเกต การสแกนเอกสารหรือพิมพ์ข้อความให้อยู่ในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในการถอดเทปนักวิจัยควรถอดเทปแบบคำต่อคำ (transcribe verbatim) โดยไม่แสดงเฉพาะคำพูดแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรแสดงองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น เสียงหัวเราะ เสียงในลำคอ เสียงสูงผิดปกติ การหยุดเว้นวรรคสั้น

(pause) หรือแม้แต่การเงียบยาว (silence) เพราะสิ่งเหล่านี้อาจสื่อถึงความรู้สึกหรือความหมายบางอย่างแฝงไว้ อันจะทำให้เข้าใจพลวิสัยได้ดียิ่งขึ้น

2. การแตกข้อมูล (Segmenting)

เมื่อนักวิจัยเตรียมข้อมูลทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้ว ก็ต้องนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดระเบียบ (organize) และเป็นระบบเพื่อให้สามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ จากนั้นนักวิจัยจะ “แตก” ข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วนั้นออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ตามความหมายเฉพาะของแต่ละหน่วย โดยอาศัยลักษณะร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง (ชาย โพธิสิตา, 2556)

3. การให้รหัสข้อมูล (Coding)

เมื่อแตกข้อมูลขนาดใหญ่เป็นหน่วยย่อย ๆ แล้ว นักวิจัยจะเลือกหน่วยที่มีความหมายตรงกับประเด็นที่จะวิเคราะห์มาให้ชื่อ ซึ่งเรียกว่า การให้รหัสข้อมูล (coding) การทำเช่นนี้จะทำให้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่จำนวนหลายร้อยหน้ากระดาษในตอนแรกมีขนาดเล็กและสั้นลงจนเป็นเพียงรายการรหัสจำนวนหนึ่ง ซึ่ง (Huberman A. M. and Miles M. B., 1994) เรียกกระบวนการนี้ว่า การลดทอนข้อมูล (data reduction) ก่อนที่จะให้รหัสข้อมูล นักวิจัยควรอ่านข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการให้รหัสก่อนเพื่อให้เกิดความเข้าใจทั่วไป (general sense) ในภาพกว้างเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ทั้งนี้ นักวิจัยควรบันทึกความรู้สึกนึกคิดที่ได้จากการอ่าน (memoing) ไว้บริเวณขอบของแบบบันทึกการสังเกตหรือสัมภาษณ์หรือรูปภาพ เพราะจะช่วยให้กระบวนการให้รหัสข้อมูลกระทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ นักวิจัยควรอ่านข้อมูลซ้ำหลายครั้ง เพราะการอ่านแต่ละครั้งจะช่วยพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งมากขึ้นเกี่ยวกับข้อมูลนั้น

เมื่อนักวิจัยคุ้นเคยกับข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ดีแล้ว ก็เริ่มกระบวนการให้รหัสข้อมูล โดยการให้รหัสก็เหมือนกับการแบ่งข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ (segmenting) แล้วติดป้ายชื่อกำกับไว้ (labeling) ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้อย่างสะดวก ซึ่งทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้น การให้รหัสมีหลักง่าย ๆ ว่า ข้อความที่มีความหมายเดียวกันจะถูกให้รหัสชื่อเดียวกัน ไม่ว่าข้อความนั้น จะสั้นหรือยาว อาจกล่าวได้ว่า การให้รหัสข้อมูลก็คือ การจำแนกความหมายของข้อมูลนั่นเอง

4. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorizing)

เมื่อให้รหัสข้อมูลแก่ข้อมูลทั้งหมดแล้ว นักวิจัยควรรวมรายชื่อรหัสข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นหนังสือรหัส (codebook) จากนั้นให้ลดทอนรหัสข้อมูลให้มีจำนวนลดลง โดยพิจารณาจากความซ้ำซ้อนของรหัสข้อมูล ในขั้นตอนต่อมา นักวิจัยจะนำข้อมูลที่แตกเป็นหน่วยย่อย และได้รับรหัสเรียบร้อยแล้วกลับมารวมกันใหม่ (reassembling data) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นกลุ่ม ๆ (clustering) ตามลักษณะความสัมพันธ์ ข้อมูลที่ถูกจัดกลุ่มใหม่นี้จะเริ่มมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการตอบคำถามวิจัย และเป็นพื้นฐานให้นักวิจัยค้นหาหมวดหมู่ (category) และแบบแผน (pattern) และข้อสรุปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้

5. การหาประเด็นหลักของข้อมูล (Themetizing)

การจัดกลุ่มรหัสข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจะทำให้เกิดประเด็นหลัก (themes) ของสิ่งที่ค้นพบขึ้น โดยภาพรวม จะเห็นว่าข้อมูลที่นักวิจัยเก็บรวบรวมได้อย่างมากมาย จะถูกลดทอนลงแล้วจัดกลุ่มใหม่เกิดเป็นหัวข้อหลักเพียงไม่กี่หัวข้อเท่านั้น

Development 2: D2 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R2 ในวงรอบที่ 2 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จากนั้นนำรูปแบบฯ ที่พัฒนาปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
2. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป
3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบของเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

วงรอบที่ 3

Research 3: R3 การวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามการวิจัย

การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถขยายผลไปสู่สถานศึกษาอื่นได้ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์

เพื่อขยายผลการสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น

วิธีวิจัย

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยดำเนินการวิจัยตามแบบแผนวิจัยดังนี้

$$O_1 \times O_2$$

O_1	ทดสอบก่อนการให้สิ่งทดลอง
X	ให้สิ่งทดลอง
O_2	ทดสอบหลังให้สิ่งทดลอง

ประชากร

ประชากร คือ ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโพนแพง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครูจำนวน 12 คน ผู้เรียนจำนวน 139 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 161 คน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในวงรอบนี้ ดังนี้

- ชี้แจงให้ประชากรของงานวิจัยทราบเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยแจกเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ

2. ดำเนินการประเมินก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นเวลา 1 ภาคเรียน โดยผู้วิจัยคอยให้คำแนะนำการใช้รูปแบบฯ

4. ประเมินหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม จำนวน 10 โครงการ การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู การประเมินความพึงพอใจของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 21 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม เป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) แบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 197) ดังนี้

5 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมมากที่สุด

4 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมมาก

3 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อย

1 คือ โครงการมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมนวัตกรรม อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อยที่สุด

2. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู เป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) แบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 199) ดังนี้

5 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมมากที่สุด

4 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน อยู่ในระดับ เหมาะสมมาก

3 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน
อยู่ในระดับ เหมาะสมปานกลาง

2 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน
อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อย

1 คือ แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมทักษะทางนวัตกรรมของผู้เรียน
อยู่ในระดับ เหมาะสมน้อยที่สุด

3. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู เป็นเกณฑ์การให้คะแนน
(Scoring Rubric) แบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 201) ดังนี้

5 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มาก

3 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อย

1 คือ ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับ
ประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ เป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
ดังนี้

5 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก

3 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

1 คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยทุกชิ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก
(ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of
Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

2. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.)

ขึ้นไป

3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

ผู้วิจัยคำนวณหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อความคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า

แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารฯ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ t-test

เมื่อได้ข้อมูลจากเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยแปลผลข้อมูลที่เป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสอบถามบุคคลในกลุ่มเพื่อให้ได้มาถึงความคิดเห็น ความเชื่อ หรือทัศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีโอกาสพูดคุ้ยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยด้วยกันเอง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูจำนวน 12 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน ของโรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในวงรอบนี้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. ร่างคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วยคำถามสัมภาษณ์จำนวน 3 หัวข้อ

3. นำคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

3.1 สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

3.2 มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป

3.3 มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

4. ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบคำถามสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

5. คำนวณหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

การสนทนากลุ่มครูและผู้บริหารโรงเรียนบ้านโพนแพง จำนวน 13 คน

การสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 9 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5 ขั้นตอน ดังที่ (ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2560) ได้เสนอแนะและอธิบายขั้นตอนไว้ ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูล (Preparing)

นักวิจัยจะต้องเตรียมข้อมูลต่าง ๆ (เช่น ภาพ เสียง วิดิทัศน์ เอกสาร) ให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ การถอดเทปวิดิทัศน์การสังเกต การสแกนเอกสารหรือพิมพ์ข้อความให้อยู่ในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในการถอดเทปนักวิจัยควรถอดเทปแบบคำต่อคำ (transcribe verbatim) โดยไม่แสดงเฉพาะคำพูดแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรแสดงองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น เสียงหัวเราะ เสียงในลำคอ เสียงสูงผิดปกติ การหยุดเว้นวรรคสั้น (pause) หรือแม้แต่การเงียบยาว (silence) เพราะสิ่งเหล่านี้้อาจสื่อถึงความรู้สึกหรือความหมายบางอย่างแฝงไว้ซึ่งจะทำให้เข้าใจผลวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

2. การแตกข้อมูล (Segmenting)

และเป็นระบบเพื่อให้สามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และตรวจสอบความถูกต้อง เมื่อนักวิจัยเตรียมข้อมูลทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้ว ก็ต้องนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดระเบียบ (organize) และความน่าเชื่อถือได้ จากนั้นนักวิจัยจะ “แตก” ข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วนั้นออกเป็นหน่วยย่อยๆ ตามความหมายเฉพาะของแต่ละหน่วย โดยอาศัยลักษณะร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง (ชาย โพธิสิตา, 2556)

3. การให้รหัสข้อมูล (Coding)

เมื่อแตกข้อมูลขนาดใหญ่เป็นหน่วยย่อยๆ แล้ว นักวิจัยจะเลือกหน่วยที่มีความหมายตรงกับประเด็นที่จะวิเคราะห์มาให้ชื่อ ซึ่งเรียกว่า การให้รหัสข้อมูล (coding) การทำเช่นนี้จะทำให้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่จำนวนหลายร้อยหน้ากระดาษในตอนแรกมีขนาดเล็กและสั้นลงจนเป็นเพียงรายการรหัสจำนวนหนึ่ง ซึ่ง Miles and Huberman (1994) เรียกกระบวนการนี้ว่า การลดทอนข้อมูล (data reduction) ก่อนที่จะให้รหัสข้อมูล นักวิจัยควรอ่านข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการให้รหัสก่อนเพื่อให้เกิดความเข้าใจทั่วไป (general sense) ในภาพกว้างๆ เกี่ยวกับข้อมูลนั้นๆ ทั้งนี้ นักวิจัยควรบันทึกความรู้สึก

นึกคิดที่ได้จากการอ่าน (memoing) ไว้บริเวณขอบของแบบบันทึกการสังเกตหรือสัมภาษณ์หรือรูปภาพเพราะจะช่วยให้กระบวนการให้รหัสข้อมูลกระทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ นักวิจัยควรอ่านข้อมูลซ้ำหลายๆ ครั้งเพราะการอ่านแต่ละครั้งจะช่วยพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น เกี่ยวกับข้อมูลนั้น

เมื่อนักวิจัยคุ้นเคยกับข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ดีแล้ว ก็เริ่มกระบวนการให้รหัสข้อมูล โดยการให้รหัสก็เหมือนกับการแบ่งข้อมูลออกเป็นส่วนๆ (segmenting) แล้วติดป้ายชื่อกำกับไว้ (labeling) ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ได้อย่างสะดวก ซึ่งทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้น การให้รหัสมีหลักการง่ายๆ ว่า ข้อความที่มีความหมายเดียวกันจะถูกให้รหัสชื่อเดียวกัน ไม่ว่าข้อความนั้น จะสั้นหรือยาว อาจกล่าวได้ว่า การให้รหัสข้อมูลก็คือ การจำแนกความหมายของข้อมูลนั่นเอง

4. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorizing)

เมื่อให้รหัสข้อมูลแก่ข้อมูลทั้งหมดแล้ว นักวิจัยควรรวมรายชื่อรหัสข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นหนังสือรหัส (codebook) จากนั้นให้ลดทอนรหัสข้อมูลให้มีจำนวนลดลง โดยพิจารณาจากความซ้ำซ้อนของรหัสข้อมูล ในขั้นตอนต่อมา นักวิจัยจะนำข้อมูลที่แตกเป็นหน่วยย่อย และได้รับรหัสเรียบร้อยแล้วกลับมารวมกันใหม่ (reassembling data) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นกลุ่ม (clustering) ตามลักษณะความสัมพันธ์ ข้อมูลที่ถูกจัดกลุ่มใหม่นี้จะเริ่มมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการตอบคำถามวิจัย และเป็นพื้นฐานให้นักวิจัยค้นหาหมวดหมู่ (category) และแบบแผน (pattern) และข้อสรุปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้

5. การหาประเด็นหลักของข้อมูล (Themetizing)

การจัดกลุ่มรหัสข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจะทำให้เกิดประเด็นหลัก (themes) ของสิ่งที่ค้นพบขึ้น โดยภาพรวม จะเห็นว่าข้อมูลที่นักวิจัยเก็บรวบรวมได้อย่างมากมายจะถูกลดทอนลงแล้วจัดกลุ่มใหม่เกิดเป็นหัวข้อหลักเพียงไม่กี่หัวข้อเท่านั้น

Development 3: D3 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3) จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R3 ในวงรอบที่ 3 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์ จากนั้นนำรูปแบบฯ ที่พัฒนาปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต
2. มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) ขึ้นไป
3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย

ผู้วิจัยออกหนังสือราชการเพื่อส่งจดหมายเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมแนบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเอกสารพร้อมชื่อของผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย โดยระบุระยะเวลาในการส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development; R&D) จำนวน 3 วงรอบ ซึ่งผลการวิจัยดังต่อไปนี้

วงรอบที่ 1

Research 1: R1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

วิจัยเชิงสำรวจ

จากการสำรวจข้อมูลของประชากร คือ ครู และกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วย ครูจำนวน 13 คน กรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน (N = 21) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครู และกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

(N = 21)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
สภาพปัจจุบัน				
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกล	2.52	0.50	ปาน

	ยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน			กลาง
1.2	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ท้าทาย	2.90	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1.3	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	2.48	0.50	น้อย
1.4	โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	2.43	0.73	น้อย
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	โรงเรียนมีการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	2.86	0.89	ปานกลาง
2.2	โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	2.48	0.59	น้อย
2.3	โรงเรียนมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	2.45	0.50	น้อย
2.4	โรงเรียนมีการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	2.43	0.73	น้อย
3	วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.14	0.35	น้อย
3.2	โรงเรียนมีการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	2.14	0.47	น้อย
3.3	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ	2.33	0.56	น้อย
3.4	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	2.43	0.73	น้อย
4	ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการกำหนด	2.38	0.72	น้อย

	วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	2.29	0.45	น้อย
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม	2.67	0.71	ปานกลาง
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นย้ำการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	2.38	0.65	น้อย

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	2.38	0.65	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.45	0.62	น้อย
ปัญหา				
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	4.24	0.68	มาก
1.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทหาย	4.05	0.79	มาก
1.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	4.19	0.79	มาก
1.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	4.05	0.79	มาก
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	4.14	0.71	มาก
2.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.19	0.73	มาก

	เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	4.33	0.78	มาก
2.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	4.05	0.72	มาก
3	วัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน			
3.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	0.65	มาก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
3.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.10	0.81	มาก
3.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร	4.05	0.84	มาก
3.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.19	0.73	มาก
4	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนขาดความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	4.29	0.70	มาก
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนขาดการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.10	0.81	มาก
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนขาดการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม	4.14	0.77	มาก
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เน้นการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	4.14	0.83	มาก
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.81	มาก

รวมเฉลี่ย		4.15	0.77	มาก
ความต้องการ				
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	โรงเรียนต้องการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	3.95	0.72	มาก
1.2	โรงเรียนต้องการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำหาย	4.05	0.79	มาก
1.3	โรงเรียนต้องการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	4.24	0.68	มาก
1.4	โรงเรียนต้องการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	3.95	0.79	มาก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	โรงเรียนต้องการการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	4.05	0.72	มาก
2.2	โรงเรียนต้องการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	4.19	0.73	มาก
2.3	โรงเรียนต้องการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	4.14	0.77	มาก
2.4	โรงเรียนต้องการการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	4.05	0.72	มาก
3	วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	โรงเรียนต้องการ การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.10	0.75	มาก

3.2	โรงเรียนต้องการ การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	4.56	0.50	มากที่สุด
3.3	โรงเรียนต้องการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แบ่งปันความรู้ในองค์กร	3.95	0.84	มาก
3.4	โรงเรียนต้องการ การสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.19	0.73	มาก
4	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรม	4.14	0.77	มาก
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดโครงสร้าง องค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.24	0.75	มาก
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการช่วยเหลือสนับสนุน การสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	4.24	0.81	มาก
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนต้องเน้นการร่วมรับผิดชอบและ ตรวจสอบได้	4.19	0.66	มาก
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสร้างสรรค์ทีมงาน นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		4.21	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า ครูและกรรมการสถานศึกษาโรงเรียน ชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) มีความคิดเห็นใน **ด้านสภาพปัจจุบัน**เกี่ยวกับการพัฒนา สถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ **อยู่ในระดับน้อย** (ค่าเฉลี่ย= 2.45 S.D.=0.62) **ด้านปัญหา**เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้ **อยู่ในระดับมาก** (ค่าเฉลี่ย= 4.15 S.D.= 0.77) **ด้านความต้องการ**เกี่ยวกับการ พัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ **อยู่ในระดับมาก** (ค่าเฉลี่ย= 4.21 S.D.= 0.73)

การวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหนึ่งในทางสังคมศาสตร์เพื่อศึกษาเนื้อหา (Content) ของการสื่อสาร โดยการแยกแยะแจกแจงเนื้อหาหรือแนวคิดที่ปรากฏในเอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ เนื้อหาเพื่อจำแนกเนื้อหาที่สำคัญออกจากเนื้อหาทั่วไป รวมทั้งทำให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเนื้อหา

ในแต่ละช่วงเวลาที่ทำกรวิเคราะห์ด้วย สำหรับหน่วยในการวิเคราะห์เพื่อใช้แสดงปริมาณของการวิเคราะห์ จึงมักวิเคราะห์ออกมาเป็นปริมาณหรือความถี่ (Frequency) ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มีดังนี้

1. บันทึกการประชุมครู และบันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา พ.ศ. 2561-2562
2. รายงานการประเมินภายในสถานศึกษา (SAR) พ.ศ. 2562
3. การประเมินภายนอก (สมศ.) รอบ 3
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6
5. แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2560-2562 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่ปรากฏในเอกสารที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

สภาพปัญหาที่ปรากฏ	ความถี่ (f)
1. วิสัยทัศน์สถานศึกษาล้าสมัย	8
2. วิสัยทัศน์สถานศึกษาไม่ท้าทาย	7
3. ขาดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	6
4. เป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมไม่ชัดเจน	6
5. ขาดโครงการที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	5
6. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ	5
7. ผลงานเชิงนวัตกรรมของผู้เรียนมีน้อย	4
8. ผลงานเชิงนวัตกรรมของครูมีน้อย	4
9. ขาดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4
10. วัฒนธรรมองค์การขาดความยั่งยืน	4
11. ขาดวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4
12. ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่แสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	3

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์เอกสารของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

การเรียนรู้ พบประเด็นปัญหาจำนวน 12 ประเด็น โดยประเด็นที่มี**ความถี่สูงสุด** 3 ลำดับแรก คือ 1) วิทยาลัยทัศนศึกษาล้าสมัย (ความถี่= 8) 2) วิทยาลัยทัศนศึกษาไม่ทำทนาย (ความถี่= 7) และ 3) ขาดวิทยาลัยทัศนศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (ความถี่= 6) **ความถี่ต่ำสุด** 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่แสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ความถี่= 3) 2) ขาดวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (ความถี่= 4) และ 3) วัฒนธรรมองค์การขาดความยั่งยืน (ความถี่= 4)

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสอบถามบุคคลในกลุ่มเพื่อให้ได้มาถึงความคิดเห็น ความเชื่อ หรือทัศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีโอกาสพูดคุยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยด้วยกันเอง โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ครู จำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน โดยการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการสนทนากลุ่มครู และกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (N=21)

ประเด็น	ความถี่ (f)
1. สภาพปัจจุบัน	
1.1 มีการจัดทำสื่อ นวัตกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน	11
1.2 จัดการเรียนมุ่งเน้นศาสตร์พระราชานำมาปฏิบัติ (เศรษฐกิจพอเพียง)	2
1.3 จัดทำสื่อการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ	1
1.4 มีการใช้แอปพลิเคชัน Canvas	1
1.5 มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหาร ครู และการนิเทศแต่ละชั้นเรียน	1
1.6 การกำหนดนโยบายยังไม่ได้มุ่งสู่องค์กรนวัตกรรม	1
1.7 ไม่มีตัวชี้วัดในการประเมินที่เน้นการพัฒนา นวัตกรรม การเรียนรู้ที่ชัดเจน	1
2. สภาพปัญหา	
2.1 ขาดความรู้ในการคิดสร้างสรรค์และยังขาดทักษะในการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี	5

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

2.2	ผู้เรียนขาดการให้ความร่วมมือที่เพียงพอและยังขาดความเต็มใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์	4
2.3	ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ PLC และดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ	2
2.4	นโยบายโรงเรียนยังไม่สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	1
2.5	ผู้เรียนทุกระดับชั้นเรียนด้วยระบบ DLTV, DLIT ผู้เรียนเก่งและตั้งใจเรียน ส่วนผู้เรียนที่พบข้อบกพร่องจะชี้แจง	1
2.6	ขาดบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกปฐมวัยและวิทยาศาสตร์ ทำให้ผู้เรียนต้องเรียนรู้กับครูที่ไม่ได้จบวิชาเอกโดยตรงที่อาจขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สอน	1
3. ความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา		
3.1	ส่งเสริมการคิดการเรียนรู้ คิดค้น และการจัดการเรียนแบบใหม่	6
3.2	ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมแก่ครู	3
3.3	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และหาแนวทางร่วมกัน	2
3.4	งบประมาณ	1
3.5	ต้องการงบประมาณเพื่อจัดทำสื่อนวัตกรรม	1
3.6	ต้องการงบประมาณเพื่อจ้างครูเอกปฐมวัยและวิทยาศาสตร์	1
3.7	ประเมินผลตามการพัฒนาของการจัดทำนวัตกรรม	1
3.8	จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	1
3.9	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนที่มีการเรียนบกพร่องให้เหมาะสมและตามความถนัด	1
3.10	การทำงานต้องสอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางมากขึ้น	1
3.11	อยากให้บุคลากรมีโครงการเป็นของตนเอง	1
3.12	การทำงานต้องไม่ซ้ำซ้อนกันการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและบรรลุผล	1

จากตารางที่ 4.3 ผลการสนทนากลุ่มครูและ กรรมการสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ พบประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 7 ประเด็น โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) มีการจัดทำสื่อ นวัตกรรมและสื่อต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน (ความถี่= 11) 2) จัดการเรียนมุ่งเน้น ศาสตร์พระราชานำมาปฏิบัติ (เศรษฐกิจพอเพียง) (ความถี่= 2) และ 3) จัดทำสื่อการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ

(ความถี่= 1) **ประเด็นเกี่ยวกับปัญหา**ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 6 ประเด็น โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ครูขาดความรู้ในการคิดสร้างสรรค์ และยังขาดทักษะในการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี (ความถี่= 5) 2) ผู้เรียนขาดการให้ความร่วมมือที่เพียงพอและยังขาดความเต็มใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ (ความถี่= 4) และ 3) ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ PLC และดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่= 2) และ**ประเด็นเกี่ยวกับความต้องการ**ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 12 ประเด็น โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ส่งเสริมการคิดการเรียนรู้คิดค้นและการจัดการเรียนแบบใหม่ (ความถี่= 6) 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมแก่ครู (ความถี่= 3) และ 3) ผู้บริหารคอยให้กำลังใจให้คำแนะนำและหาแนวทางร่วมกัน (ความถี่= 2)

Development 1: D1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R1 ในวงรอบที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเรียนรู้ นำมาสร้าง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเรียนรู้อย่างยั่งยืน”

I-OKRR (Innovation-Objective Key Result-Reflection) เป็นการนำแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษามาบูรณาการกับแนวคิด OKRs และการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อนำมาใช้ในองค์กรทางการศึกษาให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายได้ตั้งวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุ ผลตลอดทั้งกระบวนการปฏิบัติจะมีกิจกรรมการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการดำเนินการมาใช้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายประเมินการดำเนินการแล้วปรับปรุงและคิดค้นสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม นำไปปฏิบัติจนมั่นใจว่าได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแบบก้าวกระโดดสามารถยอมรับเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในองค์กรได้

แนวคิด I-OKRR เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นโดยเน้นผลลัพธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ผ่านการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องจนก่อให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้น นับได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแบบก้าวกระโดดภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่ต่อเนื่องจนเกิดนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้จนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้องค์ประกอบของแนวคิด I-OKRR ประกอบด้วย

I: Innovation หมายถึง นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการในการบริหารงานด้วยแนวคิด OKRs นับเป็นกระบวนการใหม่หรือเครื่องมือใหม่จากการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

O: Objective หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

KR: Key Result หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

R: Reflection หมายถึง การสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการปฏิบัติที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาและเกิดนวัตกรรมใหม่

แนวคิด I-OKRR เริ่มต้นจาก Objectives คือ สถานศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทาย Key Results คือ สถานศึกษาต้องมีผลลัพธ์ที่สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัดการเดินทางไปถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์ Reflection คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรฝึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับงานหรือการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จนครูและบุคลากรสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรม Innovation ที่ช่วยให้ตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายที่ตั้งไว้ได้

จากนั้นผู้วิจัยได้ทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้โดยอาศัยคำสำคัญ (keyword) ในการสืบค้นคือ “องค์การแห่งนวัตกรรม” (innovative organization) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในบทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อ องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (บทที่ 2 หน้า 12) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม

- 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
- 1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย
- 1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
- 1.4 การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

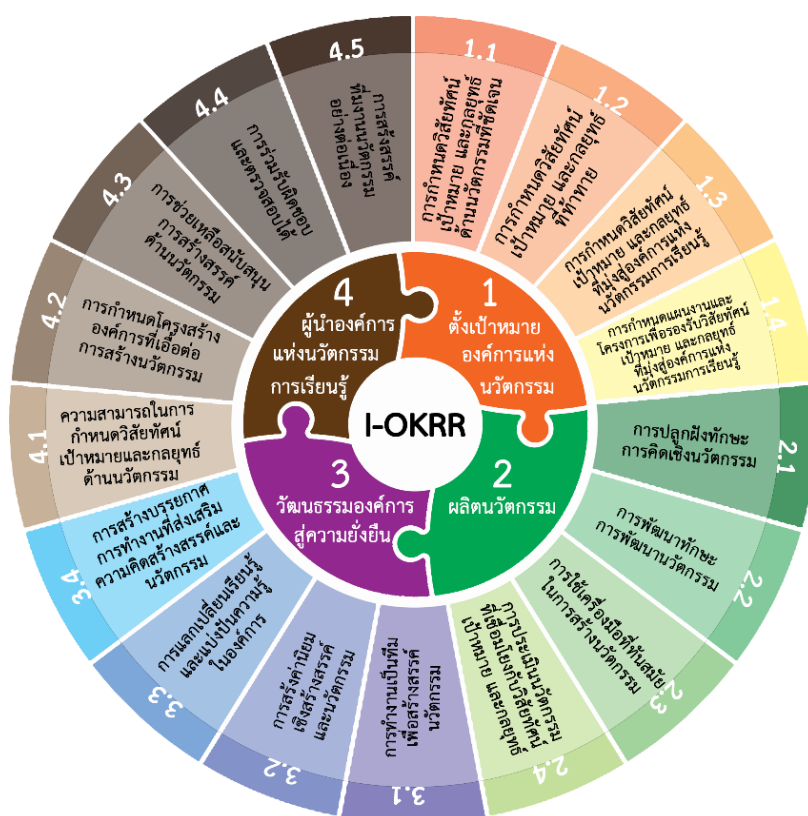
องค์ประกอบที่ 2 การผลิตนวัตกรรม

- 2.1 การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
- 2.2 การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม
- 2.3 การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม
- 2.4 การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

- 3.1 การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
 - 3.2 การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร
 - 3.4 การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้**
- 4.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
 - 4.2 การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
 - 4.3 การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
 - 4.4 การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้
 - 4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน



รูปภาพที่ 4.1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ที่มา : อุบลวรรณ หอมสิน (2562)

ดำเนินงาน	แก้ไขให้ห้องค้การบรรล วัตถุประสงค์	ประกอบด้วยการดำเนินการดังนี้ - ประเมินผลงานที่เกิดจากการทำงาน - ร่วมรับฟังและสะท้อนปัญหา ข้อปรับปรุง ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการแก้ไข เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น - ให้รางวัลในการทำงานเพื่อให้เกิดกำลังใจ ตามความเหมาะสม
รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ยังไม่พัฒนา เป็นนวัตกรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนยังไม่เป็นที่น่า พอใจ	ต้องการนวัตกรรมทาง การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าเดิม และเร็วกว่าเดิม	I: การเกิดนวัตกรรม สามารถเกิดขึ้นได้โดย การใช้องค์ประกอบในส่วนต่าง ๆ ร่วมกัน ดังนี้ - มีการปรับปรุงผลงานร่วมกับการทำ PLC - ค้นหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมในการทำงาน - เปิดใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่

ขั้นที่ 2 สื่อสาร I-OKRR เพื่อให้รู้ทั่วทั้งสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ตามแนวคิด I-OKRR เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้โดยทั่วกัน และพร้อมนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ตามเป้าหมายที่ท้าทาย

ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ตามแนวคิด I-OKRR แล้วให้ตั้งเป้าหมายการทำงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา จากนั้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ตามเป้าหมายที่ท้าทายและกำหนดผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา โดยผู้บริหารประกาศบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระดับบุคคลเพื่อให้องค์กรได้รับรู้ร่วมกันและทั่วกัน

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตาม I-OKRR

ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการตามบันทึกความร่วมมือ (MOU) ที่แสดงเป้าหมายที่ท้าทายและผลลัพธ์สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา ระหว่างปฏิบัติสามารถพูดคุยซักถามปัญหา กับผู้บริหารได้ตลอดเวลาไม่ต้องรอว่าจะประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด และเมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำการสอนสามารถปรับแผนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 5 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามบันทึกความร่วมมือ (MOU) ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการกำกับติดตามเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ราย 3 เดือน และราย 6 เดือน ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามสอบถามงานที่ครูได้ทำถึงการเกิดปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ถ้าพบว่า มีปัญหา ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติด และมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้

ขั้นที่ 6 สะท้อนคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการปฏิบัติตามบันทึกความร่วมมือ (MOU) สำหรับการสะท้อนคิดทำได้ 3 อย่างคือ จะทำต่อ จะแก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้น หรือจะเลิกทำ เช่น ในบริบทของครู หากผลงานที่สอนออกมาดีแล้วจะทำต่อไปได้คะแนนเต็ม 1 นำมาตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นให้ท้าทายกว่าเดิมในภาคเรียนต่อไป ส่วนผลงานที่สอนออกมาดีปานกลางต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และอาจจะตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อความท้าทาย และผลงานที่สอนนั้นไม่เหมาะที่จะไม่นำมาทำอีกต่อไปควรเลิกทำควรตั้งเป้าหมายใหม่ เป็นต้น การตั้งเป้าหมายของครูจะวัดและประเมินผล มีการสะท้อนผลราย 3 เดือน และ 6 เดือน จากนั้นก็นำผลมาตั้งเป้าหมายใหม่ให้ท้าทายขึ้นกว่าเดิม แล้วเริ่มทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ใหม่กับผู้บริหารสถานศึกษา

จากนั้นผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จากนั้นได้วิเคราะห์หาค่า IOC ของความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ความเหมาะสม						
1.1 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80

ระดับประถมศึกษา						
1.2 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.80
1.4 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80
1.5 รูปแบบที่ได้สร้างตามแนวทาง OKRs	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รวมเฉลี่ย						0.88
ความเป็นไปได้						
2.1 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3 รูปแบบที่ได้สามารถส่งเสริมครูบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
2.4 รูปแบบที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีบริบทหลากหลายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รวมเฉลี่ย						0.95
ความเป็นประโยชน์						
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำในการบริหารองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	0.80
3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.80
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80
รวมเฉลี่ย						0.88

จากตารางที่ 4.5 ผลที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ได้ค่า IOC อยู่ที่ 0.88 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ได้ค่า IOC อยู่ที่ 0.95 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ได้ค่า IOC อยู่ที่ 0.88 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

วงรอบที่ 2

Research 2: R2 การวิจัยเพื่อใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

วิธีวิจัย

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยดำเนินการวิจัยตามแบบแผนวิจัย ซึ่งกลุ่มประชากร คือ ครู ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วย ครูจำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมของสถานศึกษา จำนวน 10 โครงการ โดยใช้แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมดังปรากฏในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 197) ปรากฏผลการประเมินโครงการในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

(N = 10)

ที่	ชื่อโครงการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม ความมีระเบียบวินัยมั่นคงยั่งยืน	4.50	0.50	มาก

2	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ	4.60	0.46	มากที่สุด
3	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบ	4.40	0.66	มาก
4	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.40	0.66	มาก
5	โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน	4.70	0.64	มากที่สุด
6	โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม	4.70	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
8	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม	4.40	0.66	มาก
9	โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.60	0.49	มากที่สุด
10	โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน	4.20	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) พบว่า โครงการทั้งหมด อยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.70 (ค่าเฉลี่ย= 4.49 S.D. = 0.60) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยโครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย= 4.70 S.D. = 0.64) 2) โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.70 S.D.= 0.46) และ 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ (ค่าเฉลี่ย= 4.60 S.D.= 0.46) โครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย= 4.20 S.D.= 0.75) 2) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการ

เรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย= 4.40 S.D.= 0.66) 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม
ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย= 4.40 S.D.= 0.66)

ผู้วิจัยประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูจำนวน 13 คน แต่ละคนมีแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมจำนวนไม่เท่ากัน เมื่อรวมแล้วได้จำนวน 418 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 รายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

ที่	ชื่อ-สกุลครู	วิชาที่สอน	จำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ประเมิน
1	นางสายรุ่ง คชเสน	ภาษาไทย ชั้น ป.1/2	30
2	นางบุพผา จำปาทอง	ภาษาไทย ชั้น ป.1/1	30
3	นายวินัย ดอกดวง	คอมพิวเตอร์ ชั้น ป.6/2	30
4	นางสุภาวดี ดวงไข	คณิตศาสตร์ ชั้น ป.2/2	35
5	นางสาวนวรรตน์ ไกรครุต	ภาษาอังกฤษ ชั้น ป.3	35
6	นายสุวิทย์ ศรีไชย	ภาษาไทย ชั้น ป.2/1	35
7	นางประสพพร บวชไธสง	ภาษาไทย ชั้น ป.5/2	30
8	นางสาวศิริประภา วงศ์พิทักษ์	คณิตศาสตร์ ชั้น ป.5/1	33
9	นางณิชา ศรีบุญเรือง	คอมพิวเตอร์ ชั้น ป.4	33
10	นายเศรษฐ์สกุล คันสร	วิทยาศาสตร์ ชั้น ป.6/1	32
11	นางสว่างจิต เทพภักดี	อนุบาล 1/1	32
12	นางชฎาพันธ์ จันทรทรง	อนุบาล 3	33
13	นางประไพ บุญประเชิญ	อนุบาล.1/2	30
รวม		-	418

จากตารางที่ 4.7 ผู้วิจัยได้รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) จำนวน 418 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 199) ปรากฏผลการประเมินดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจัยรราชภัฏรำไพพรรณี)

(N= 418)

ที่	รายการประเมิน	จำนวน แผน	ค่า เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
1	หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์เหมาะสม และมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน	418	4.52	0.66	มากที่สุด
2	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์ กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	418	4.48	0.73	มาก
3	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบ สำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน	418	4.38	0.79	มาก
4	การเขียนสาระสำคัญในแผนถูกต้อง	418	4.33	0.78	มาก
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ	418	4.24	0.81	มาก
6	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิด สร้างสรรค์	418	4.67	0.56	มากที่สุด
7	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม	418	4.33	0.84	มาก
8	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา	418	4.62	0.49	มากที่สุด
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และเนื้อหาสาระ	418	4.24	0.87	มาก
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิด สร้างสรรค์	418	4.52	0.66	มากที่สุด
11	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิด เชิงนวัตกรรม	418	4.19	0.91	มาก
12	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย	418	4.14	0.89	มาก
13	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง	418	4.10	0.92	มาก
14	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสม กับเนื้อหาสาระ	418	4.14	0.83	มาก
15	วัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสม กับกิจกรรมการเรียนรู้	418	4.62	0.58	มากที่สุด

16	วัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย	418	4.19	0.91	มาก
17	ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	418	4.19	0.85	มาก
18	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	418	4.62	0.72	มากที่สุด
19	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์	418	4.19	0.91	มาก
20	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม	418	4.67	0.64	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย			4.37	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 ถึง 4.67 (ค่าเฉลี่ย= 4.37 S.D.= 0.77) **มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก** โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย= 4.76 S.D.= 0.56) 2) มีการวัดและประเมินผล การคิดเชิงนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.67 S.D.=0.64) และ 3) มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย= 4.62 S.D.= 0.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ค่าเฉลี่ย= 4.10 S.D.= 0.92) 2) มีการวัดและประเมินผล การคิดเชิงนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.14 S.D.= 0.89) และ 3) กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย= 4.14 S.D.= 0.83)

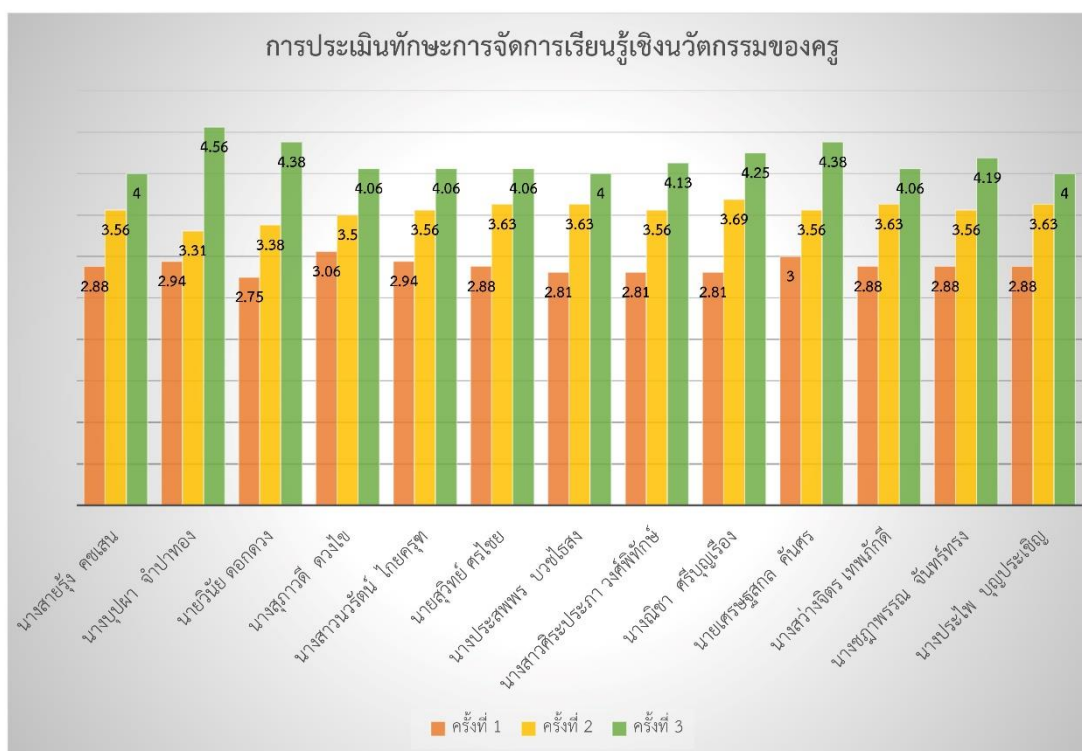
ผู้วิจัยประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูจำนวน 13 คน โดยการนิเทศการจัดการเรียนรู้ คนละ 3 ครั้ง/ภาคเรียน และใช้แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 201) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

(N=13)

ที่	ชื่อ-สกุลครู	ครั้งที่สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3			
		1	2	3			

						(S.D.)	
1	นางสายรุ้ง คชเสน	2.88	3.56	4.00	3.48	0.90	ปานกลาง
2	นางบุปผา จำปาทอง	2.94	3.31	4.56	3.60	0.83	มาก
3	นายวินัย ดอกดวง	2.75	3.38	4.38	3.50	0.84	ปานกลาง
4	นางสุภาวดี ดวงไข	3.06	3.50	4.06	3.54	0.85	มาก
5	นางสาวนวิรัตน์ ไกยครุฑ	2.94	3.56	4.06	3.52	0.78	มาก
6	นายสุวิทย์ ศรีไชย	2.88	3.63	4.06	3.52	0.83	มาก
7	นางประสพพร บวชไธสง	2.81	3.63	4.00	3.48	0.73	ปานกลาง
8	นางสาวศิริประภา วงศ์พิทักษ์	2.81	3.56	4.13	3.50	0.76	ปานกลาง
9	นางณิชา ศรีบุญเรือง	2.81	3.69	4.25	3.58	0.94	มาก
10	นายเศรษฐ์ฐีสกล คันสร	3.00	3.56	4.38	3.65	0.79	มาก
11	นางสว่างจิต เทพพิทักษ์	2.88	3.63	4.06	3.52	0.86	มาก
12	นางชฎาพันธ์ จันทร์ทรง	2.88	3.56	4.19	3.54	0.84	มาก
13	นางประไพ บุญประเชิญ	2.88	3.63	4.00	3.50	0.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.88	3.55	4.16	3.53	0.83	มาก



จากกราฟและตารางที่ 4.9 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) พบว่า คะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ระหว่าง 2.88 ถึง 4.16 (ค่าเฉลี่ย= 3.53 S.D.= 0.83) **มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก**

ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 213) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

(N = 21)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	4.57	0.66	มากที่สุด
2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย	4.86	0.35	มากที่สุด
3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	4.81	0.50	มากที่สุด
4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	4.76	0.53	มากที่สุด
2. การผลิตนวัตกรรม			
1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	4.67	0.64	มากที่สุด
2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	4.57	0.73	มากที่สุด
3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	4.62	0.65	มากที่สุด
4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	4.62	0.65	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.67	0.64	มากที่สุด

2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.52	0.73	มากที่สุด
3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ของบุคลากร	4.57	0.73	มากที่สุด
4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.71	0.45	มากที่สุด
4. ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	4.43	0.79	มาก
2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.57	0.66	มากที่สุด
3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม	4.48	0.79	มาก
4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	4.57	0.73	มากที่สุด
5) การสร้างสรรคที่ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.66	มากที่สุด
รวม	4.62	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งยอน พบว่า ครูและกรรมการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ระหว่าง 4.43 ถึง 4.86 (ค่าเฉลี่ย = 4.62 S.D. = 0.64) **มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด** โดยด้านที่มีความพึงพอใจ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทหาย (ค่าเฉลี่ย = 4.86 S.D. = 0.35) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.81 S.D. = 0.50) และ 3) การกำหนดและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมกา เป้าหมาย แผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์รเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.76 S.D. = 0.53) ด้านที่มีความพึงพอใจ ต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.43 S.D. = 0.79) 2) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.48 S.D. = 0.79) และ 3) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.52 S.D. = 0.73)

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ครูจำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษาจำนวน 8 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นและ

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการสนทนากลุ่มครูและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

รายการสัมภาษณ์	ความถี่
1. ความรู้สึกต่อการเข้าร่วมรูปแบบการบริหารฯ	
1.1 มีความภูมิใจและผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลดีต่อองค์กร ผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชน	5
1.2 ทำให้เรียนรู้และเข้าใจแนวทางรูปแบบในการบริหารงานร่วมกันสามารถทำงานและสร้างนวัตกรรมได้	4
1.3 ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย	3
1.4 โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการจัดกิจกรรมสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในหลายเรื่อง	2
1.5 มีการวางแผนการทำงานที่เป็นธรรมมากขึ้นและมีการประเมินที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น	2
1.6 บุคลากรให้ความร่วมมือด้วยดีและอำนวยความสะดวก	1
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้รูปแบบการบริหารฯ	
2.1 ครูต้องให้ความร่วมมือ มีความคิดสร้างสรรค์พร้อมร่วมโครงการ	9
2.2 ผู้บริหารต้องใส่ใจให้ความสำคัญการนิเทศติดตามการสนับสนุนและต่อยอด	5
2.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ	3
2.4 ชุมชนต้องรับรู้ตระหนักถึงคุณค่าและการสนับสนุน	2
2.5 กระบวนการในการทำงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง	2
2.6 งบประมาณ	2
2.7 บุคลากรมีความรู้โดยการอบรมและพัฒนาตนเอง	1
2.8 ผู้เรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้ความสามารถจากครู	1
2.9 การวางนโยบายข้อตกลงที่ชัดเจนและสร้างค่านิยมในองค์กร	1
3. ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบการบริหารฯ (หรือปัญหาอุปสรรค)	
3.1 ผู้เรียนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ให้ความสำคัญ	7

3.2	ครูขาดความทุ่มเท ความชำนาญ ความเข้าใจ ทำงานไม่เป็นทีม	5
3.3	งบประมาณ	3
3.4	เวลาในการดำเนินการไม่เพียงพอ	3
3.5	ครูและผู้เรียนบางคนยังไม่ยอมทำตามข้อตกลงที่ใช้ร่วมกันที่จะนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรม	3
3.6	ชุมชน/ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ให้ความสำคัญ	2
3.7	ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมมีความต่อเนื่อง	2
3.8	ขาดบุคลากรที่จบตรงวิชาเอกที่สอน	1
3.9	การดำเนินงานภายใต้ระบบราชการที่ไม่เอื้ออำนวยในการดำเนินการหรือใช้ รูปแบบการบริหาร	1
3.10	นโยบายของโรงเรียนต้องตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพการศึกษา	1
4. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารฯ		
4.1	มีการกระจายงานที่เหมาะสมเท่าเทียมความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม	4
4.2	ส่งเสริมด้านงบประมาณอย่างเพียงพอและติดตามผลการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส	4
4.3	จัดแสดงผลงานนวัตกรรมให้ชุมชนรับรู้ให้เห็นคุณค่าและต่อเนื่องทุกปี	2
4.4	ผู้บริหาร ครู และผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเคยชิน	2
4.5	จัดการอบรมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	2
4.6	หางบประมาณจากหน่วยงานอื่น	2
4.7	มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องตรงไปตรงมา	1
4.8	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับระบบงานราชการเพื่อให้เกิดการ สอดคล้องไม่ซ้ำซ้อนและเป็นแนวทางเดียวกัน	1
5. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบการบริหารฯ		
5.1	ดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง	5
5.2	จัดประชุมชี้แจงตารางเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ	3
5.3	สร้างงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงาน	2
5.4	จัดอบรมให้ครูและบุคลากร	1
5.5	ส่งผลย้อนกลับเป็นรางวัลตอบแทนอย่างโปร่งใสเหมาะสม	1
5.6	จัดหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นหรือจากผู้ปกครอง	1
5.7	การใช้งานรูปแบบควรลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อไม่ให้เพิ่มภาระงานของครูและ บุคลากรภายในสถานศึกษา	1

5.8 การพัฒนาบรรทัดฐานการดำเนินงานโดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงาน	1
---	---

จากตารางที่ 4.11 ผลการสนทนากลุ่มครูและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน พบว่า ครูและกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อรูปแบบเกี่ยวกับ **ความรู้สึกรู้สึกต่อการเข้าร่วมรูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) มีความภูมิใจและผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลดีต่อองค์กรผู้เรียนครูโรงเรียนและชุมชน (ความถี่= 5) 2) ทำให้เรียนรู้และเข้าใจแนวทางรูปแบบในการบริหารงานร่วมกันสามารถทำงานและสร้างนวัตกรรมได้ (ความถี่= 4) และ 3) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย (ความถี่= 3) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ครูต้องให้ความร่วมมือมีความคิดสร้างสรรค์พร้อมร่วมโครงการ (ความถี่= 9) 2) ผู้บริหารต้องใส่ใจให้ความสำคัญนิเทศติดตามสนับสนุนและต่อยอด (ความถี่= 5) และ 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ (ความถี่= 3) **ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ผู้เรียนไม่ให้ความร่วมมือไม่ให้ความสำคัญ (ความถี่= 7) 2) ครูขาดความทุ่มเทความชำนาญความเข้าใจทำงานไม่เป็นทีม (ความถี่= 5) และ 3) งบประมาณ (ความถี่= 3) **ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) มีการกระจายงานที่เหมาะสมเท่าเทียมความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม (ความถี่= 4) 2) ส่งเสริมด้านงบประมาณอย่างเพียงพอและติดตามผลการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส (ความถี่= 4) และ 3) จัดแสดงผลงานนวัตกรรมให้ชุมชนรับรู้ให้เห็นคุณค่าและต่อเนื่องทุกปี (ความถี่= 2) **ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง (ความถี่= 5) 2) จัดประชุมชี้แจงตารางเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ (ความถี่= 3) และ 3) สร้างงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงาน (ความถี่= 2)

Development 2: D2 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R2 ในวงรอบที่ 2 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนมาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดของการปรับปรุงพัฒนาดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับ
ประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก
Research 2 (R2)

รูปแบบฯ เดิม	รูปแบบฯ ใหม่	รายละเอียดการปรับปรุง
องค์ประกอบที่ 1 การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม		
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรมที่ชัดเจน	1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรมที่ชัดเจน	-
1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท่า ท่าย	1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท่า ท่าย	-
1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ องค์การแห่งนวัตกรรมการ เรียนรู้	1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ องค์การแห่งนวัตกรรมการ เรียนรู้	-

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รูปแบบฯ เดิม	รูปแบบฯ ใหม่	รายละเอียดการปรับปรุง
1.4 การกำหนดแผนงานและ โครงการเพื่อรองรับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้	1.4 การกำหนดแผนงานและ โครงการเพื่อรองรับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้	-
องค์ประกอบที่ 2 การผลิตนวัตกรรม		
2.1 การปลูกฝังทักษะการคิดเชิง นวัตกรรม	2.1 การปลูกฝังทักษะการคิดเชิง นวัตกรรม	-

2.2 การพัฒนาทักษะการพัฒนา นวัตกรรม	2.2 การพัฒนาทักษะการพัฒนา นวัตกรรม	-
2.3 การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยใน การสร้างนวัตกรรม	2.3 การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยใน การสร้างนวัตกรรม	-
2.4 การประเมินนวัตกรรมที่ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	2.4 การประเมินนวัตกรรมที่ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	-
องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน		
3.1 การทำงานเป็นทีม	3.1 การทำงานเป็นทีมเพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดพลัง ในการทำงานความคิดของแต่ละ คนเมื่อรวมกันแล้วจะเป็นพลังที่ ยิ่งใหญ่แต่ยังไม่ได้ชี้ชัดว่าการ รวมทีมทำงานเพื่ออะไรเมื่อระบุ ชัดเจนไปว่าเราจะเป็นทีมที่ สร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้ทีม ทำงานที่ชัดเจนขึ้น
3.2 การสร้างค่านิยมเชิง สร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.2 การสร้างค่านิยมเชิง สร้างสรรค์และนวัตกรรม	-
3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แบ่งปันความรู้ในองค์การ	3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แบ่งปันความรู้ในองค์การ	-
3.4 การสร้างบรรยากาศการ ทำงาน	3.4 การสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม	บรรยากาศการทำงานที่ไม่เสียบ จนเกินไปและไม่เสียดัง จนเกินไปและบรรยากาศที่เป็น ส่วนตัว และพื้นที่ใช้งานร่วมกัน จะเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการ เกิดผลงานด้านนวัตกรรมซึ่งเป็น พื้นที่ๆ ต้องจัดให้มีเมื่อระบุว่า เป็นการสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรมทำให้ ครูรู้ชัดและร่วมกันจัด

		บรรยากาศนั้นให้สมบูรณ์ขึ้น
องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้		
4.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	4.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	-
4.2 การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.2 การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	-
4.3 การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	4.3 การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	-
4.4 การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	4.4 การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	-
4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม	4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหาร ให้มีความสมบูรณ์ขึ้นในองค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน **ข้อที่ 3.1** การทำงานเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงเป็น การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และ**ข้อที่ 3.4** การสร้างบรรยากาศการทำงาน พัฒนาปรับปรุงเป็น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากนั้นผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน **ที่ปรับปรุงแล้ว** เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จากนั้นได้วิเคราะห์หาค่า IOC ของความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของรูปแบบฯ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ความเหมาะสม						
1.1 รูปแบบมีความเหมาะสมในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80
1.2 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	1	+1	+1	+1	1.00
1.3 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.80
1.4 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.5 รูปแบบได้สร้างตามแนวทาง OKRs	0	+1	+1	+1	+1	0.80
รวมเฉลี่ย						0.97

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ความเป็นไปได้						
2.1 รูปแบบสามารถพัฒนาสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2 รูปแบบสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80
2.3 รูปแบบสามารถส่งเสริมบุคลากรให้ เกิดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการ การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4 รูปแบบสามารถประยุกต์ใช้ใน สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มี บริบทหลากหลายได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80
รวมเฉลี่ย						0.90
ความเป็นประโยชน์						
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำใน การบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาในการพัฒนาองค์กรแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	0.80
3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อน การบริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80

3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.80
ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รวมเฉลี่ย						0.88

จากตารางที่ 4.13 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ประเมิน IOC ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ที่ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC เฉลี่ยอยู่ที่ 0.97 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC **ความเป็นไปได้** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็น องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ที่ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC เฉลี่ยอยู่ที่ 0.90 อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC **ความเป็นประโยชน์** ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ที่ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC เฉลี่ยอยู่ที่ 0.88 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

วงรอบที่ 3

Research 3: R3 การวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยดำเนินการวิจัยตามแบบแผนวิจัย ซึ่งกลุ่มประชากร คือครู ผู้เรียน

คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูจำนวน 12 คนพื้นฐานคน คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นจำนวน 9 คน รวมจำนวน 22 คน

ผู้วิจัยได้ฝึกอบรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนแก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่อาสาสมัครเพื่อใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ในสถานศึกษาของตนเองมี ผู้วิจัยได้ให้ความรู้เป็นเวลา 1 วัน พร้อมมอบเอกสารประกอบการใช้รูปแบบฯ ทั้งหมดในการอบรมมีการตอบข้อซักถามหรือข้อสงสัยทั้งหมดเกี่ยวกับการใช้รูปแบบฯ จุดมุ่งหมายของการอบรมได้ดำเนินการขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เป็นอย่างดีเสมือนกับผู้วิจัย นอกจากนี้ในระหว่างการใช้รูปแบบฯ ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงตลอดระยะเวลาที่มีการใช้รูปแบบฯ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมจำนวน 10 โครงการ โดยใช้แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 197) ปรากฏผลการประเมินโครงการดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม ของโรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

(N = 10)

ที่	ชื่อโครงการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม ความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน	4.30	0.64	มาก
2	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสาน วัฒนธรรมวันสำคัญ	4.50	0.50	มาก
3	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝัง วัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบ	4.40	0.66	มาก

4	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้ สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.10	0.70	มาก
5	โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน	4.60	0.49	มากที่สุด
6	โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะ เชิงนวัตกรรม	4.20	0.87	มาก
7	โครงการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อ สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3.90	0.70	มาก
8	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออก เชิงนวัตกรรม	4.40	0.66	มาก
9	โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.30	0.78	มาก
10	โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน	4.10	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม โรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โครงการทั้งหมดมีค่าประเมินอยู่ระหว่าง 3.90 ถึง 4.60 (ค่าเฉลี่ย = 4.27 S.D. = 0.69) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยโครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย = 4.60 S.D. = 0.49) 2) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 4.50 S.D. = 0.50) และ 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.40 S.D. = 0.66) โครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.90 S.D. = 0.70) 2) โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย = 4.10 S.D. = 0.70) และ 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 4.10 S.D. = 0.70)

ผู้วิจัยประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูจำนวน 12 คน โดยมีรายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ดังปรากฏตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 รายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโปนแพง

(N=12)

ที่	ชื่อ-สกุลครู	วิชาที่สอน	จำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ประเมิน
1	นางบุญปอง ก้อนทรัพย์	สังคมศึกษา	20
2	นางสาวนิภาวรรณ ประธาน	ศิลป	15
3	นางสาวคณินิจ อนุวรรณ	ภาษาอังกฤษ	15
4	นางบุญหลาย เฝ้าทรัพย์	ภาษาไทย	15
5	นางเพชรินทร์ โรจนวิธาน	คณิตศาสตร์	20
6	นางเทียม คุณมี	สุขศึกษา	20

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุลครู	วิชาที่สอน	จำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ประเมิน
7	นางสาวกฤษณา สำลีโย	วิทยาศาสตร์	20
8	นายภาสุวัต จันทร์ปุม	ศิลป	15
9	นางสาวพัชรินทร์ ชลการณ์	สังคมศึกษา	15
10	นางสาวพิชชานันท์ ไหลหลัง	การงานอาชีพ	20
11	นางบรรณลดาพร การะเกษ	สุขศึกษา	15
12	นางสาวพนิดา สมสมัย	คอมพิวเตอร์	15
รวม		-	205

จากตารางที่ 4.15 ผู้วิจัยได้รวบรวมแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโปนแพง จำนวน 205 แผน โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 199) ปรากฏผลการประเมินดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโปนแพง

(N=205)

ที่	รายการประเมิน	จำนวน แผน	ค่า เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
1	หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม และมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน	205	4.67	0.47	มากที่สุด
2	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์ กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	205	4.17	0.55	มาก
3	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบ สำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน	205	3.83	0.80	มาก
4	การเขียนสาระสำคัญในแผนถูกต้อง	205	3.83	0.69	มาก
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ	205	3.92	0.64	มาก
6	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการ คิดสร้างสรรค์	205	3.92	0.64	มาก
7	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการคิด เชิงนวัตกรรม	205	3.83	0.80	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	จำนวน แผน	ค่า เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
8	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา	205	3.83	0.55	มาก
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับ จุดประสงค์และเนื้อหาสาระ	205	4.58	0.49	มากที่สุด
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการ คิดสร้างสรรค์	205	4.42	0.64	มาก
11	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการ คิดเชิงนวัตกรรม	205	4.25	0.43	มาก
12	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย	205	4.08	0.76	มาก
13	กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ปฏิบัติจริง	205	3.75	0.72	มาก

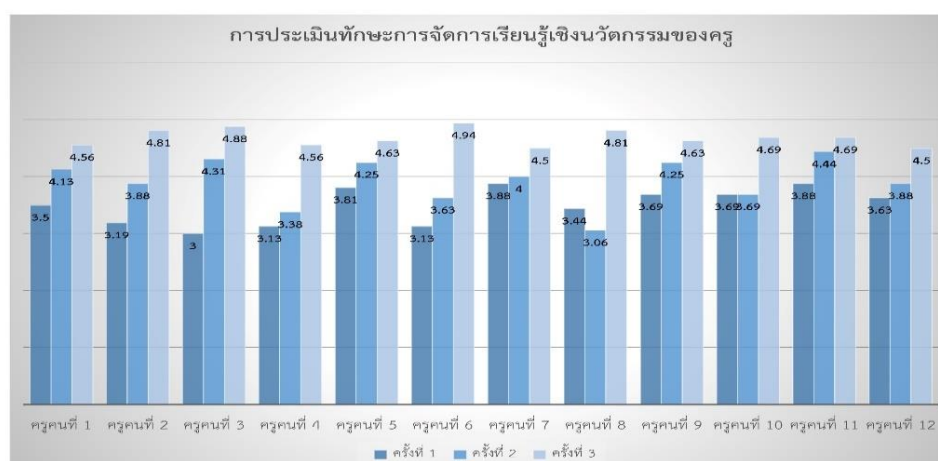
14	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ	205	3.83	0.80	มาก
15	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	205	3.83	0.69	มาก
16	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความ หลากหลาย	205	3.92	0.76	มาก
17	ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่ง เรียนรู้ด้วยตนเอง	205	3.67	0.62	มาก
18	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	205	4.00	0.71	มาก
19	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์	205	3.58	0.64	มาก
20	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม	205	4.00	0.82	มาก
รวม			4.00	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูจำนวน 205 แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดมีคะแนนอยู่ระหว่าง 3.58 ถึง 4.67 (ค่าเฉลี่ย = 4.00 S.D. = 0.66) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน (ค่าเฉลี่ย = 4.67 S.D. = 0.47) 2) กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ (ค่าเฉลี่ย = 4.58 S.D. = 0.49) และ 3) กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 4.42 S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 3.58 S.D. = 0.64) 2) ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.67 S.D. = 0.62) และ 3) กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ (ค่าเฉลี่ย = 3.75 S.D. = 0.72)

ผู้วิจัยประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู จำนวน 12 คน โดยการนิเทศการจัดการเรียนรู้ คนละ 3 ครั้ง/ภาคเรียน และใช้แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพง ดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 201) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพง

ลำดับ	ชื่อ-สกุลครู	ครั้งที่สังเกต			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3			
1	นางบุญปอง ก้อนทรัพย์	3.50	4.13	4.56	4.06	3.5	มาก
2	นางสาวนิภาวรรณ ประธาน	3.19	3.88	4.81	3.96	3.19	มาก
3	นางสาวคณินิจ อนุวรรณ	3.00	4.31	4.88	4.06	3	มาก
4	นางบุญหลาย ฝ่้าทรัพย์	3.13	3.38	4.56	3.69	3.13	มาก
5	นางเพชรินทร์ โรจนวิธาน	3.81	4.25	4.63	4.23	3.81	มาก
6	นางเทียม คุณมี	3.13	3.63	4.94	3.90	3.13	มาก
7	นางสาวกฤษณา สำลีโย	3.88	4.00	4.50	4.13	3.88	มาก
8	นายภาสูวดี จันทรปุ้ม	3.44	3.06	4.81	3.77	3.44	มาก
9	นางสาวพัชรินทร์ ชลการณ	3.69	4.25	4.63	4.19	3.69	มาก
10	นางสาวพิชชานันท์ ไหลหลั่ง	3.69	3.69	4.69	4.02	3.69	มาก
11	นางบรรณลดาพร การะเกษ	3.88	4.44	4.69	4.33	3.88	มาก
12	นางสาวพนิดา สมสมัย	3.63	3.88	4.50	4.00	3.63	มาก
รวมเฉลี่ย					4.03	0.84	มาก



ภาพที่ 4.2 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพง

จากตารางที่ 4.17 และภาพที่ 4.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพง พบว่า คะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ระหว่าง 3.17 ถึง 3.65 (ค่าเฉลี่ย = 4.03 S.D. = 0.84) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจของครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ข หน้า 213) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

(N = 22)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	4.23	0.73	มาก
2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย	4.32	0.70	มาก
3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	4.09	0.79	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่ง	4.09	0.67	มาก

นวัตกรรมการเรียนรู้			
2. การผลิตนวัตกรรม			
1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	3.82	0.78	มาก
2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	4.64	0.57	มากที่สุด
3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	4.55	0.58	มากที่สุด
4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	3.86	0.76	มาก
3. วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.05	0.71	มาก
2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.36	0.64	มาก
3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ	4.09	0.73	มาก
4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.14	0.76	มาก
4. ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	4.23	0.52	มาก
2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรม	4.09	0.60	มาก
3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม	3.91	0.67	มาก
4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	4.09	0.67	มาก
5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโพนแพงที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประเมินความพึงพอใจ อยู่ระหว่าง 3.82 ถึง 4.64 (ค่าเฉลี่ย= 4.16 S.D.= 0.68) อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.64 S.D.= 0.57) 2) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.55 S.D.= 0.58) และ 3) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.36 S.D.= 0.64) ด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุด 3

อันดับแรก ได้แก่ 1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 3.82 S.D.= 0.78) 2) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย= 3.86 S.D.= 0.76) และ 3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 3.91 S.D.= 0.67)

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูจำนวน 12 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน โรงเรียนบ้านโพนแพง เกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการสนทนากลุ่มครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

รายการสัมภาษณ์	ความถี่
1. ความรู้สึกต่อการเข้าร่วมใช้รูปแบบฯ	
1.1 เป็นโครงการที่ดีมาก สามารถใช้ได้จริงในโรงเรียนและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียนได้ และทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาขึ้น	5
1.2 รู้สึกว่าครู ผู้ปกครองและผู้เรียนมีส่วนร่วมกันในการใช้รูปแบบนี้	3
1.3 มีความรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในโครงการนี้	2
1.4 มีความผูกพันมากขึ้น ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	2
1.3 อยากให้นำรูปแบบการพัฒนานี้ไปขยายผลในหลาย ๆ โรงเรียน	1
1.4 รู้สึกประทับใจกับโครงการนี้ ตั้งแต่ตั้งโรงเรียนมาเพิ่งเคยใช้รูปแบบที่ยิ่งใหญ่แบบนี้	1
1.5 อยากให้มีโครงการแบบนี้อีก	1
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้รูปแบบฯ	
2.1 ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและมีความรับผิดชอบ	6
2.2 งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา	4
2.3 จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการใช้รูปแบบและจบตรงเอกวิชาที่สอน	2
2.4 ความชำนาญในวิชาชีพ	2

2.5 แรงจูงใจในการทำงาน	1
------------------------	---

ตารางที่ 4.19 ต่อ

รายการสัมภาษณ์	ความถี่
3. ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ (หรือปัญหาอุปสรรค)	
3.1 งบประมาณในการดำเนินงาน	6
3.2 บุคลากรไม่มีความเข้าใจในรูปแบบที่ใช้เท่าที่ควร จึงควรมีการจัดอบรมบุคลากรในการใช้รูปแบบ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	5
3.3 รูปแบบที่ใช้ใหม่ จึงทำให้บุคลากรบางท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการต้องกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง	2
3.5 นโยบายของโรงเรียนต้องตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพการศึกษา	2
3.6 มีการกระจายงานที่เหมาะสม เท่าเทียม ความรู้ความสามารถ ทำงานเป็นทีม	1
4. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารฯ	
4.1 ผู้บริหารครูและผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	5
4.2 มีงบประมาณเพียงพอตลอดโครงการ	4
4.3 ควรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา	3
4.4 ควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจในรูปแบบ	3
4.5 มีการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และมีที่ปรึกษาคอยให้คำปรึกษาตลอดโครงการ	1
4.6 มีการขยายผลต่อโรงเรียนรอบนอก	1
5. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบการบริหารฯ	
5.1 ทำงานกันเป็นทีม ร่วมมือกันทำงานทั้งโรงเรียนและชุมชน	6
5.2 ดำเนินการประเมิน นิเทศ ติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง	5
5.3 มีการจัดอบรมบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน	5
5.4 จัดอบรมให้ครูและบุคลากร	4
5.5 มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	3

จากตารางที่ 4.19 ผลการสนทนากลุ่มครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งยอน พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงมีความคิดเห็น **ความรู้สึกร่วมต่อการเข้าร่วมใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) เป็นโครงการที่ดีมากสามารถใช้ได้จริงในโรงเรียนและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียนได้และทำให้

โรงเรียนมีการพัฒนา (ความถี่= 5) 2) รู้สึกว่าครูผู้ปกครองและผู้เรียนมีส่วนร่วมกันในการใช้รูปแบบนี้ (ความถี่= 3) และ 3) มีความรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในโครงการนี้ (ความถี่= 2) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ (ความถี่= 6) 2) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา (ความถี่= 4) และ 3) จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการใช้รูปแบบและจบตรงเอกวิชาที่สอน (ความถี่= 2) **ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) งบประมาณในการดำเนินงาน (ความถี่= 6) 2) บุคลากรไม่มีความเข้าใจในรูปแบบที่ใช้เท่าที่ควรจึงควรมีการจัดอบรมบุคลากรในการใช้รูปแบบและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (ความถี่= 5) และ 3) รูปแบบที่ใช้ใหม่จึงทำให้บุคลากรบางท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ความถี่= 3) **ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหาร ครูและผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ความถี่= 5) 2) มีงบประมาณเพียงพอตลอดโครงการ (ความถี่= 4) และ 3) ควรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา (ความถี่= 3) **ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบฯ** ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ทำงานกันเป็นทีม ร่วมมือกันทำงานทั้งโรงเรียนและชุมชน (ความถี่= 6) 2) ดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง (ความถี่= 5) และ 3) มีการจัดอบรมบุคลากรให้เกิดความรู้เข้าใจอย่างชัดเจน (ความถี่=5)

Development 3: D3 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3) จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R3 ในวงรอบที่ 3 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาจนได้รูปแบบที่สมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดของการปรับปรุงพัฒนาดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3)

รูปแบบฯ เดิม	รูปแบบฯ ใหม่	รายละเอียดการปรับปรุง
องค์ประกอบที่ 1 การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม		
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรมที่ชัดเจน	1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรมที่ชัดเจน	-
1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย	1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย	-
1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การ แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้	-
1.4 การกำหนดแผนงานและ โครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ องค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้	1.4 การกำหนดแผนงานและ โครงการเพื่อรองรับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้	-
องค์ประกอบที่ 2 การผลิตนวัตกรรม		
2.1 การปลูกฝังทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม	2.1 การปลูกฝังทักษะการคิดเชิง นวัตกรรม	-
2.2 การพัฒนาทักษะการพัฒนา นวัตกรรม	2.2 การพัฒนาทักษะการพัฒนา นวัตกรรม	-
2.3 การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยใน การสร้างนวัตกรรม	2.3 การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยใน การสร้างนวัตกรรม	-
2.4 การประเมินนวัตกรรมที่ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	2.4 การประเมินนวัตกรรมที่ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	-
องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน		
3.1 การทำงานเป็นทีมเพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรม	3.1 การทำงานเป็นทีมเพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรม	

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

รูปแบบฯ เดิม	รูปแบบฯ ใหม่	รายละเอียดการปรับปรุง
3.2 การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.2 การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	-
3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร	3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร	-
3.4 การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.4 การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	-
องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้		
4.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	4.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	-
4.2 การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.2 การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	-
4.3 การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม	4.3 การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม	-
4.4 การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	4.4 การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	-
4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม	4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้ต้องมีการสร้างสรรค์ทีมงานอย่างต่อเนื่องถ้าผู้นำนิ่งไม่มีการสร้างทีม ทีมงานก็จะนิ่งไปด้วยเมื่อผู้นำลูกทีมงานก็จะมีผลงานแสดงผลงานอย่างสร้างสรรค์ออกมาไม่หยุดนิ่ง

จากตารางที่ 4.20 ผลการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบฯ ในองค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ข้อที่ 4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม ได้พัฒนาปรับปรุงเป็น การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

จากนั้นผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน **ที่ปรับปรุงแล้ว** เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก (ภาคผนวก ก หน้า 189) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จากนั้นได้วิเคราะห์หาค่า IOC ของความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.21 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การประเมิน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ความเหมาะสม						
1.1 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมในการส่งเสริมการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5 รูปแบบที่ได้สร้างตามแนวทาง OKRs	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

รวมเฉลี่ย						1.00
ความเป็นไปได้						
2.1 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3 รูปแบบที่ได้สามารถส่งเสริมบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การประเมิน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC
2.4 รูปแบบที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีบริบทหลากหลายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รวมเฉลี่ย						1.00
ความเป็นประโยชน์						
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำในการบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

นโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่ง นวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็น รูปธรรม						
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รวมเฉลี่ย						1.00

จากตารางที่ 4.21 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็น องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC **ความเหมาะสม**ของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ที่พัฒนาปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน IOC **ความเป็นไปได้**ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่พัฒนาปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC **ความเป็นประโยชน์**ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่พัฒนา ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัย เรื่อง การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development; R&D) จำนวน 3 วงรอบ เสร็จสิ้นไปแล้ว ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
4. เพื่อศึกษาผลของการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
6. เพื่อขยายผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเรียนรู้สู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น

ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัย คือ การวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development; R&D) จำนวน 3 วงรอบ สำหรับการวิจัยในแต่ละวงรอบของ R&D กล่าวคือ R1, R2 และ R3 ดังนี้

วงรอบที่ 1

Research 1: R1 การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

Development 1: D1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ประชากร คือ ครู นักเรียน กรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วยครู จำนวน 13 คน ผู้เรียน จำนวน 260 คน กรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 281 คน

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ในการประชุมคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ซึ่งทำให้ได้อัตราการตอบแบบสอบถามกลับคืน (Return Rate) เท่ากับ 100%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ สามารถแปลผลได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความสอดคล้อง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความสอดคล้อง มากที่สุด

การวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบบันทึกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของเอกสารนั้น

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ครู จำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมข้อมูล การแตกข้อมูล การให้รหัสข้อมูล การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการหาประเด็นหลัก

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R1 ในวงรอบที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ มาสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR จากนั้นนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

วงรอบที่ 2

Research 2: R2 การวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR

Development 2: D2 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 2 (R2)

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดี่ยวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design)

ประชากร คือ ครู ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ประกอบด้วยครู จำนวน 13 คน ผู้เรียน จำนวน 260 คน และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 281 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม จำนวน 10 โครงการ การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู การประเมินความพึงพอใจของครู และผู้ที่เกี่ยวข้องรวมจำนวน 21 คน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม
2. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
3. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็น

องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ t-test

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) จำนวน 13 คน และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 21 คน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครูเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมข้อมูล การแตกข้อมูล การให้รหัสข้อมูล การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการหาประเด็นหลักของข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R2 ในวงรอบที่ 2 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR มาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR จากนั้นนำรูปแบบฯ ที่พัฒนาปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

วงรอบที่ 3

Research 3: R3 การวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Development 3: D3 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR โดยใช้ข้อมูลวิจัยจาก Research 3 (R3) จนได้รูปแบบที่สมบูรณ์

ในการวิจัยในวงรอบนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design)

ประชากร คือ ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโพนแพง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครู จำนวน 12 คน ผู้เรียน จำนวน 139 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 161 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม จำนวน 10 โครงการ การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู การประเมินความพึงพอใจของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 23 คน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม
2. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
3. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู
4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ t-test

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 12 คน และ คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 9 คน โรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ คือ

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครูเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมข้อมูล การแตกข้อมูล การให้รหัสข้อมูล การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และการหาประเด็นหลักของข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R3 ในวงรอบที่ 3 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อศึกษาการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาจนได้รูปแบบที่สมบูรณ์ จากนั้นนำรูปแบบฯ ที่พัฒนาปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยโดยสรุปแบ่งตามคำถามวิจัยมี ดังนี้

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.62) ด้านปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) และด้านความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.21 S.D = 0.63)

จากการวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกัปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ พบประเด็นปัญหาจำนวน 12 ประเด็น โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) วิสัยทัศน์สถานศึกษาล้าสมัย (ความถี่ = 8) 2) วิสัยทัศน์สถานศึกษาไม่ท้าทาย (ความถี่ = 7) และ 3) ขาดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (ความถี่ = 6)

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 7 ประเด็น มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) มีการจัดทำสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน (ความถี่= 11) 2) จัดการเรียนมุ่งเน้นศาสตร์พระราชนำมาปฏิบัติ (เศรษฐกิจพอเพียง) (ความถี่= 2) และ 3) จัดทำสื่อการเรียนการสอนวิชาต่างๆ (ความถี่= 1) ประเด็นเกี่ยวกับปัญหา จำนวน 6 ประเด็น โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ครูผู้สอนขาดความรู้ในการคิดสร้างสรรค์ และยังขาดทักษะในการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี (ความถี่= 5) 2) ผู้เรียนขาดการให้ความร่วมมือที่เพียงพอและยังขาดความเต็มใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ (ความถี่= 4) และ 3) ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ PLC และดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่= 2) และประเด็นเกี่ยวกับความต้องการ จำนวน 12 ประเด็น โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ส่งเสริมการคิดการเรียนรู้คิดค้นและการจัดการเรียนแบบใหม่ (ความถี่= 6) 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมแก่ครู (ความถี่= 3) และ 3) ผู้บริหารคอยให้กำลังใจให้คำแนะนำ และหาแนวทางร่วมกัน (ความถี่= 2)

การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จาก R1 ในวงรอบที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา (R&D) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) นำมาสร้าง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน” ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

องค์ประกอบที่ 1 การตั้งเป้าหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย 1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 1.4 การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 การผลิตนวัตกรรม

ประกอบด้วย 2.1 การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 2.2 การพัฒนาทักษะการพัฒนา
นวัตกรรม 2.3 การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม 2.4 การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยง
กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

ประกอบด้วย 3.1 การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3.2 การสร้างค่านิยมเชิง
สร้างสรรค์และนวัตกรรม 3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ 3.4 การสร้าง
บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย 4.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม
4.2 การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4.3 การช่วยเหลือสนับสนุนการ
สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4.4 การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ 4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม
อย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยนำรูปแบบฯ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษามีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย 6
ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 สสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา ขั้นที่ 2 สื่อสาร I-OKRR
เพื่อให้รู้ทั่วทั้งสถานศึกษา ขั้นที่ 3 ทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ตามเป้าหมายที่ท้าทาย ขั้นที่ 4
ปฏิบัติตาม I-OKRR ขั้นที่ 5 กำกับ ติดตาม และประเมินผล ขั้นที่ 6 สะท้อนคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม

ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร
สถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
เสนอผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ทั้ง 3
ด้านมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**ผลของการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม
การเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู**

เมื่อนำรูปแบบฯ ที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปใช้ประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม
พบว่า โครงการทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.70 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดย
โครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อ
ลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย= 4.70 S.D.= 0.64) 2) โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้

ทักษะเชิงนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย= 4.70 S.D.= 0.46) และ 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ (ค่าเฉลี่ย= 4.60 S.D.= 0.49) โครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (ค่าเฉลี่ย= 4.20 S.D.= 0.75) 2) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย= 4.40 S.D.= 0.66) 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย= 4.40 S.D.= 0.66)

จากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดมีคะแนนอยู่ระหว่าง 4.10 ถึง 4.67 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 4.67 S.D. = 0.56) 2) กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา (ค่าเฉลี่ย= 4.62 S.D.=0.49) และ 3) วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย= 4.62 S.D.= 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ค่าเฉลี่ย= 4.10 S.D.= 0.92) 2) กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย= 4.14 S.D.= 0.89) และ 3) วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ (ค่าเฉลี่ย= 4.14 S.D.= 0.83)

จากการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่า คะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ระหว่าง 3.44 ถึง 4.63 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 4.33 ถึง 4.86 มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร (ความถี่= 4.86 S.D.= 0.35) 2) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม (ความถี่= 4.86 S.D.= 0.35) และ 3) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (ความถี่= 4.86 S.D.= 0.35) ด้านที่มีความพึงพอใจ ต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กร เป้าหมาย ภารกิจกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (ความถี่= 4.33 S.D.=0.73) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (ความถี่= 4.38 S.D.= 0.79) และ 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำหาย (ความถี่= 4.48 S.D.=0.73)

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ความพึงพอใจต่อรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ครูและกรรมการสถานศึกษา พบว่าความรู้สึกต่อการเข้าร่วมรูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) มีความภูมิใจและผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลดีต่อองค์กรผู้เรียนครูโรงเรียนและชุมชน (ความถี่= 5) 2) ทำให้เรียนรู้และเข้าใจแนวทางรูปแบบในการบริหารงานร่วมกันสามารถทำงานและสร้างนวัตกรรมได้ (ความถี่= 4) และ 3) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย (ความถี่= 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ครูต้องให้ความร่วมมือมีความคิดสร้างสรรค์พร้อมร่วมโครงการ (ความถี่= 9) 2) ผู้บริหารต้องใส่ใจให้ความสำคัญติดตามสนับสนุนและต่อยอด (ความถี่= 5) และ 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ (ความถี่= 3) ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) งบประมาณ (ความถี่= 7) 2) ครูขาดความทุ่มเทความชำนาญความเข้าใจทำงานไม่เป็นทีม (ความถี่ = 5) และ 3) ผู้เรียนไม่ให้ความร่วมมือไม่ให้ความสำคัญ (ความถี่ = 3) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) มีการกระจายงานที่เหมาะสมเท่าเทียมความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม (ความถี่= 4) 2) ส่งเสริมด้านงบประมาณอย่างเพียงพอและติดตามผลการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส (ความถี่= 4) และ 3) จัดแสดงผลงานนวัตกรรมให้ชุมชนรับรู้ให้เห็นคุณค่าและต่อเนื่องทุกปี (ความถี่= 2) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง (ความถี่= 5) 2) จัดประชุมชี้แจงตารางเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ (ความถี่= 3) และ 3) สร้างงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงาน (ความถี่= 2)

จากนั้นผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ขึ้นในองค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน ข้อที่ 3.1 การทำงานเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงเป็น การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และข้อที่ 3.4 การสร้างบรรยากาศการทำงาน พัฒนาปรับปรุงเป็น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่พัฒนาปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเหมาะสม ที่พัฒนาปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเป็นไปได้ ที่พัฒนาปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 อยู่ระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความมีประโยชน์ ที่พัฒนาปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การขยายผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้สู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียวและวัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) โดยดำเนินการวิจัยตามแบบแผนวิจัย ซึ่งกลุ่มประชากร คือครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูจำนวน 12 นพื้นฐานคน คณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน รวมจำนวน 22 คน

ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม โรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โครงการทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 ถึง 4.40 มีผลการประเมินอยู่ในระดับ มาก โดยโครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม (ความถี่= 4.40 S.D.= 0.49) 2) โครงการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม (ความถี่= 4.40 S.D.= 0.66) และ 3) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ความถี่= 4.40 S.D.= 0.49) โครงการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) โครงการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ความถี่= 3.90 S.D.= 0.70) 2) โครงการ พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ (ความถี่= 4.00 S.D.=0.70) และ 3) โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน (ความถี่= 4.10 S.D.= 0.70)

ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 ถึง 4.00 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย= 4.00 S.D.= 0.82) 2) ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย= 4.00 S.D.= 0.82) และ 3) กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ค่าเฉลี่ย= 3.92 S.D.= 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย= 3.50 S.D.= 0.50) 2) หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน (ค่าเฉลี่ย= 3.58 S.D.= 0.49) และ 3) กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ (ค่าเฉลี่ย= 3.58 S.D.= 0.64)

ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนโรงเรียนบ้านโพนแพง พบว่า คะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ระหว่าง 3.17 ถึง 3.65 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

จากผลการประเมินความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพง ที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้อย่างยั่งยืน พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ระหว่าง 3.91 ถึง 4.55 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การปลูกฝังทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม (ความถี่=4.55 S.D.= 0.66) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย (ความถี่= 4.27 S.D.= 0.75) และ 3) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ความถี่= 4.27 S.D.= 0.62) ด้านที่มีความพึงพอใจ ต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (ความถี่= 3.91 S.D.= 0.67) 2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม (ความถี่= 4.00 S.D.= 0.67) และ 3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม (ความถี่= 4.00 S.D.= 0.80)

จากผลการสนทนากลุ่มครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจ ที่มีต่อรูปแบบฯ พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงมีความคิดเห็นความรู้สึก ต่อการเข้าร่วมใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) เป็นโครงการที่ดีมากสามารถใช้ได้จริง ในโรงเรียนและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนได้และทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา (ความถี่= 5) 2) รู้สึกว่าครูผู้ปกครองและผู้เรียนมีส่วนร่วมกันในการใช้รูปแบบนี้ (ความถี่= 3) และ 3) มีความรู้สึกดีใจ ที่มีส่วนร่วมในโครงการนี้ (ความถี่= 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและมีความรับผิดชอบ (ความถี่= 6) 2) งบประมาณ ที่ใช้ในการพัฒนา (ความถี่= 4) และ 3) จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการใช้รูปแบบและจบตรงเอกวิชา ที่สอน (ความถี่=2) ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) งบประมาณในการดำเนินงาน (ความถี่= 6) 2) บุคลากรไม่มีความเข้าใจในรูปแบบที่ใช้เท่าที่ควรจึงควรมี การจัดอบรมบุคลากรในการใช้รูปแบบและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (ความถี่= 5) และ 3) รูปแบบ ที่ใช้มีใหม่ จึงทำให้บุคลากรบางท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ความถี่= 3) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารครูและผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง (ความถี่= 5) 2) มีงบประมาณเพียงพอตลอดโครงการ (ความถี่= 4) และ 3) ควรจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา (ความถี่= 3) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบฯ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ทำงานกันเป็นทีมร่วมมือกันทำงานทั้งโรงเรียนและชุมชน (ความถี่= 6)

2) ดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง (ความถี่= 5) และ 3) มีการจัดอบรมบุคลากรให้เกิดความรู้เข้าใจอย่างชัดเจน (ความถี่= 5)

ได้นำรูปแบบฯ มาพัฒนาปรับปรุง องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ข้อที่ 4.5 การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม พัฒนาปรับปรุงเป็น การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จากนั้นนำรูปแบบฯ ที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเหมาะสมของรูปแบบฯ ที่ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ ที่ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 อยู่ระดับที่ยอมรับได้ ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ ที่ปรับปรุงแล้ว ได้ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานในโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) เพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับต่ำ โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมน้อย โรงเรียนมีการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมน้อย และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมน้อย สภาพปัญหาของการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โรงเรียนพบปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) มีความต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ โรงเรียนต้องการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ต้องการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และต้องการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม ผลการวิจัยกับผลการวิจัยที่พบในงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก, สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2561: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก จะเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก,

สมพงษ์ ปั่นหุ่่น (2561: บทคัดย่อ) หรือสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในงานวิจัยของผู้วิจัยนี้ต่างก็พบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อนึ่งเมื่อสถานศึกษาต้องการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก, สมพงษ์ ปั่นหุ่่น (2561: บทคัดย่อ) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนานักนวัตกรรม 3) โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม เป็นตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในงานวิจัยนี้ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างจากงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก, สมพงษ์ ปั่นหุ่่น (2561: บทคัดย่อ) กล่าวคือ 1) บรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ และ 2) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาถึงอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, สุเมธ งามกนก, สมพงษ์ ปั่นหุ่่น (2561: บทคัดย่อ) พบว่ารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนองค์การ 2) การนำองค์การ 3) การจัดการองค์การ และ 4) การควบคุมองค์การ การดำเนินการตามรูปแบบดังกล่าวมี 8 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม 3) วางแผนเชิงกลยุทธ์ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) การจัดโครงสร้างองค์การ 6) การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม 7) ตรวจสอบและประเมินผล และ 8) การปรับปรุงและพัฒนา โดยผลการประเมินรูปแบบดังกล่าวโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยนี้ที่พบว่า รูปแบบบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันในรายละเอียด กล่าวคือ 1) การวางแผนองค์การ 2) การนำองค์การ 3) การจัดการองค์การ และ 4) การควบคุมองค์การ ที่ผู้วิจัยได้นำไปบูรณาการรวมกันไว้ใน “ขั้นตอนของการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ” สำหรับกระบวนการดำเนินการ 8 ขั้นตอน พบว่ามีความแตกต่างกันในด้านการเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา โดยในงานวิจัยนี้ใช้กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพียง 6 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 สำรวจ สภาพปัจจุบัน ความต้องการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ 2) กำหนดเป้าหมาย

I-OKRR ระดับสถานศึกษา ขั้นที่ 2 ประกาศ I-OKRR ระดับสถานศึกษา รู้ทั่วกัน 1) ชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ I-OKRR เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ 2) รับทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ I-OKRR ที่เกี่ยวข้องและพร้อมนำไปปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ทำข้อตกลง MOU เพื่อการตั้งเป้าหมาย ที่ท้าทาย 1) ครูศึกษา I-OKRR ระดับสถานศึกษา 2) ครูคิดเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา 3) ทำข้อตกลง (MOU) ระยะเวลา 6 เดือน มี I-OKRR 2 อย่างคือ I-OKRR ที่ต้องทำ สอดรับกับเป้าหมายของสถานศึกษา กับ I-OKRR ที่ครูอยากจะทำอยากจะทำตามความต้องการของ ครูเอง 4) ผู้บริหารประกาศ ข้อตกลง (MOU) ให้คณะครูทุกคนรับรู้ทั่วกัน ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตาม I-OKRR 1) ครูปฏิบัติตาม I-OKRR ที่ได้ทำเป็นข้อตกลงไว้ใน MOU 2) ระหว่างปฏิบัติสามารถพูดคุยซักถาม ปัญหา กับผู้บริหารได้ตลอดเวลาไม่ต้องรอว่าจะประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด 3) เมื่อเกิดปัญหา ระหว่างทำการสอนสามารถปรับแผนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ขั้นที่ 5 ตรวจสอบ วัดประเมินผล 1) ครูสามารถตรวจผลงานเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ราย 3 เดือน และราย 6 เดือน 2) ผู้บริหาร สามารถติดตาม ถามงานที่ครูได้ทำว่าเกิดปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง ตลอดเวลา ถ้ามีปัญหาครูและ ผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ตลอดเวลา (ไม่ยึดติด ยึดหยุ่นได้) 3) การวัดผล โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน IOKRR ไว้เป็นค่าคะแนนจาก 0.0-1.0 4) การประเมินผล I-OKRR แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) Achieved Target หมายถึง I-OKRR ที่กำหนดขึ้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเท่ากับ 1.0 2) Sweet Spot หมายถึง I-OKRR ที่กำหนดขึ้นประสบความสำเร็จ เกินครึ่ง หรือ เท่ากับ 0.6-0.8 3) No Progress หมายถึง I-OKRR ที่กำหนดขึ้นไม่ประสบความสำเร็จหรือทำได้น้อย กว่าครึ่งหนึ่งของค่าเป้าหมาย ที่กำหนด หรือเท่ากับ 0.0 5) ครูเป็นผู้ประเมิน และให้คะแนนผลงานของ ตนเอง ขั้นที่ 6 Reflection and Actions การทบทวนผลงาน I-OKRR 1) การสะท้อนผลงานทำได้ 3 อย่างคือ (1) จะทำต่อ (2) จะแก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้น (3) จะเลิกทำ 2) ผลงานที่สอนออกมาดีแล้วจะ ทำต่อไป ได้คะแนนเต็ม 1 นำมาตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นให้ท้าทายกว่าเดิมในภาคเรียนต่อไป 3) ผลงานที่ สอนออกมาดีปานกลางต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และอาจจะตั้งเป้าหมายให้ สูงขึ้นเพื่อความท้าทาย 4) ผลงานที่สอนนั้นไม่เหมาะที่จะนำมาทำอีกต่อไป ควรเลิกทำ ควรตั้งเป้าหมาย ใหม่ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีผลการประเมิน เหมือนกันคืออยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรมีลักษณะการนำแนวคิด I-OKRR เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นโดยเน้นผลลัพธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ผ่านการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องจนก่อให้เกิดองค์การแห่ง

นวัตกรรมขึ้น นับได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่ต่อเนื่องจนเกิดนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้จนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้องค์ประกอบของแนวคิด I-OKRR ประกอบด้วย I: Innovation หมายถึง นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการกระบวนการในการบริหารงานด้วยแนวคิด OKRs นับเป็นกระบวนการใหม่หรือเครื่องมือใหม่จากการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ O: Objective หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน KR: Key Result หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ R: Reflection หมายถึง การสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการปฏิบัติที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาและเกิดนวัตกรรมใหม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dalbol and Dalbod (2011: บทคัดย่อ) ที่วิจัยว่า บริษัทมีวิธีการอย่างไรจะทำให้การจัดการธุรกิจได้อย่างยั่งยืนกลายเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ และทำอย่างไรการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนจึงสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับกิจการ โดยการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า องค์กรสามารถทำให้การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ได้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร การมองประเด็นปัญหาทางธุรกิจที่เป็นเรื่องของโอกาส การดำเนินการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับกิจการได้หากองค์กรมีกระบวนการสนับสนุน และส่งเสริมการได้มา การค้นหา และการพัฒนาทรัพยากรและขีดความสามารถขององค์กรควบคู่กัน จากผลของงานวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในงานวิจัยนี้ในแง่ที่ว่า ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อทบทวนและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ จากนั้นได้มองเห็นโอกาสและความต้องการในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จึงได้ปรับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารโดยนำแนวคิด OKR มาปรับใช้และพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาของตนเองโดยมุ่งผลลัพธ์ขององค์กรให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับกิจการได้ ในการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยแนวคิด I-OKRR เริ่มต้นจาก Objectives คือ สถานศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทาย ต่อด้วย Key Results คือ สถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์สำคัญที่ใช้ตั้งวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ Reflection คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาฝึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามาสนับสนุนจนครูและบุคลากรทางการศึกษา

สามารถสร้างการดำเนินการหรือเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายที่ตั้งไว้ได้ ในการดำเนินงานตามรูปแบบผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่ 1 การตั้งเป้าหมาย องค์การแห่งนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 2 การผลิตนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน และองค์ประกอบที่ 4 ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yarrow (2014) และ Adler (2014: 23) ที่ได้วิจัยหลักการบริหารองค์กรด้วย OKRs ขององค์กรต้นฉบับอย่าง Google ที่มีการมุ่งพัฒนาเป้าหมายที่มีความชัดเจนสูงผานไปยังในทุกส่วนขององค์การที่จะทำให้การรับรู้เข้าใจและร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนและผลักดันเป้าหมายไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง พวกเขาค้นพบว่า การบริหารจัดการด้วย OKRs ไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรทราบว่า เขาจะต้องทำ “อะไร” เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นำไปสู่การเกิดเป็นผลลัพธ์ในปลายทาง OKRs ยังทำให้บุคลากรทราบว่าจะมีวิธีการ “อย่างไร” ช่วยขับเคลื่อนองค์กร และ “เมื่อไหร่” ที่ต้องใช้วิธีการดังกล่าว นั้นด้วย นอกจากนี้ Henderson (2017: 13) ได้วิจัยว่า บริษัท Google ใช้เทคนิคการกำหนดค่าของผลลัพธ์ที่ปรากฏเป็นตัวเลขที่วัดและสังเกตได้ในระดับที่มีความท้าทายที่ค่อนข้างสูงเพื่อสร้างพลังให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพยายามและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุในผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสะท้อนได้จากยอดขายที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 8.5 เมื่อมีการนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร ผลจากการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยนี้ที่พบว่า การขับเคลื่อนองค์การที่เป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ต้องอาศัยการตั้งเป้าหมายร่วมกันผ่านการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ระหว่างผู้บริหารและครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งมีการประกาศข้อตกลงดังกล่าวให้ทราบทั่วกันทั้งสถานศึกษา นอกจากนี้ในระหว่างการดำเนินการตามโครงการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็มีการวัดผลประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเป็นราย 3 เดือนและ 6 เดือน รวมทั้งมีการสื่อสารผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับเป้าหมายภายใต้แนวคิดของความยืดหยุ่นในการปรับเป้าหมายที่ไม่ยึดติดว่า ต้องออกมาสำเร็จรูปเสมอไป ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ทำให้องค์การคือสถานศึกษามีการพัฒนาผลงานที่เห็นผลอย่างชัดเจน เช่น การได้รับรางวัลต่าง ๆ ของผู้เรียนจากการเข้าร่วมแข่งขันศิลปหัตถกรรม ณ จังหวัดบุรีรัมย์และศรีสะเกษ

3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ด้วยแนวคิด I-OKRR ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีผลการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง

ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ที่ประเมินโดยคณะผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC ทั้งสามด้าน อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558: บทคัดย่อ) ที่วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา โดยมีคณะผู้ทรงคุณวุฒิรับรอง ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และพบว่ามีความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เช่นเดียวกับที่พบในงานวิจัยนี้ แตกต่างกันว่า งานวิจัยนี้มีการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารฯ ที่พัฒนาขึ้นซึ่งไม่พบในงานวิจัยของ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558: บทคัดย่อ) การที่ผลการประเมินประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ นั้นเป็นเพราะในการสร้างรูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากมุมมอง 2 ทิศทาง กล่าวคือ มุมมองที่ 1 คือ มุมมองเชิงทฤษฎี (theoretical perspectives) ที่เกิดจากการทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศอย่างละเอียดและลึกซึ้ง และมุมมองที่ 2 คือ มุมมองของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง (practical perspectives) ที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรงที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริงและเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้อย่างสมบูรณ์แบบ

4. จากการประเมินโครงการที่เกิดจากการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้นั้นพบว่า โครงการทั้งหมดมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยโครงการที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน 2) โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม และ 3) โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ อีกทั้ง ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วยส่วนประกอบที่สำคัญคือ 1) จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ 2) กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา และ 3) วัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่า คะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Danah Henriksen (2011: บทคัดย่อ) ได้สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของครูที่ประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัลครูแห่งปี (Teacher of the Year) ระหว่างช่วงปี ค.ศ. 2007-2010 จำนวน 15 คน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ที่ปรากฏเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับรางวัลเป็นครูที่ประสบผลสำเร็จและให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม โดยครูกลุ่มนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนของพวกเขามีการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจนเนื่องจากพวกเขาให้ความสำคัญกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน) เพราะเป็นสิ่งจำเป็นในการเตรียมผู้เรียนสำหรับอนาคต โดยครูมีการสอดแทรกทักษะในศตวรรษที่ 21 ในเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่สอนอย่างมีศิลปะผ่านรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ใช้ศิลปะ เพลง และ/หรือการเต้นรำ มาเป็นตัวเดินเรื่องสอดแทรกเนื้อหาและเชื่อมโยงสู่ชีวิตประจำวันของผู้เรียน จากผลการวิจัยของ Danah Henriksen (2011: บทคัดย่อ) จะเห็นได้ว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับรางวัลครูแห่งปีหรืออาจจะกล่าวได้ว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ และทักษะการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้นั้นยังส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผู้เรียนที่ได้เรียนกับครูที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่า เพราะเหตุใดผู้เรียนในสถานศึกษาของผู้วิจัยที่ได้เรียนรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในระดับมากจึงสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะเชิงนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ให้สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

5. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้แสดงความพึงพอใจ อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ด้าน 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ 2) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และ 3) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ นอกจากนั้นจากการสนทนากลุ่มครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามี

ความรู้สึกต่อการได้มีส่วนร่วมในการนำรูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวไปใช้ดังนี้ 1) มีความภูมิใจและผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลดีต่อองค์กรผู้เรียนครูโรงเรียนและชุมชน 2) ทำให้เรียนรู้และเข้าใจแนวทางรูปแบบในการบริหารงานร่วมกันสามารถทำงานและสร้างนวัตกรรมได้ และ 3) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งนี้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวดังนี้ 1) ครูต้องให้ความร่วมมือมีความคิดสร้างสรรค์พร้อมร่วมโครงการ 2) ผู้บริหารต้องใส่ใจให้ความสำคัญทิศติดตามสนับสนุนและต่อยอด และ 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ ในทางตรงกันข้ามพวกเขาได้ระบุปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าว คือ 1) งบประมาณ 2) ครูขาดความทุ่มเทความชำนาญความเข้าใจทำงานไม่เป็นทีม และ 3) ผู้เรียนไม่ให้ความร่วมมือไม่ให้ความสำคัญ โดยครูและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวดังนี้ 1) ควรมีการกระจายงานที่เหมาะสมเท่าเทียมความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม 2) ควรส่งเสริมด้านงบประมาณอย่างเพียงพอและติดตามผลการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส และ 3) ควรจัดแสดงผลงานนวัตกรรมให้ชุมชนรับรู้ให้เห็นคุณค่าและต่อเนื่องทุกปี อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการนำรูปแบบการบริหารฯ ไปใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาว่า 1) ควรดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง 2) ควรจัดประชุมชี้แจงตารางเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ และ 3) ควรสร้างงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพงศ์ แก้วละเอียด (2560: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วย PATTA model ที่ได้นำแนวคิดทฤษฎีวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย P: participative management คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย A: Attitude คือการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสมาบริหารจัดการสถานศึกษา T: Think คือการร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการบริหารงาน T: Teamwork คือ การทำงานเป็นทีมโดยผู้บริหารกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำทางวิชาการ A: Action คือกระบวนการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นปัญหาเพื่อพัฒนาต่อยอดต่อไป ผลจากการใช้รูปแบบการบริหารดังกล่าวพบว่า ได้ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหาร 2) ผู้ปกครองชุมชนให้ความไว้วางใจในการบริหารสถานศึกษา 3) บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ 4) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า การดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งยวดด้วย

แนวคิด I-OKRR มาใช้ในสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ กล่าวคือ 1) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น 2) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความไว้วางใจในการบริหารสถานศึกษา 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ 4) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผลความสำเร็จดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวไปใช้

6. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถขยายผลไปสู่สถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่นได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านโนนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่อาสาสมัคร (volunteer) เข้ารับการถ่ายทอดแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มเพื่อนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนไปใช้ในสถานศึกษาของตนเองสามารถพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีผลการประเมินโครงการทั้งหมดในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยโครงการที่มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม 2) โครงการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม และ 3) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดในภาพรวม มีผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้รับผลการประเมินสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และเมื่อได้ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาที่นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนไปใช้พบว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโดยภาพรวม มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดี

นอกจากนั้นจากการประเมินความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโนนแพงที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน พบว่า ในภาพรวม ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การปลูกฝังทักษะการคิด

เชิงนวัตกรรม 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย และ 3) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้วยการสนทนากลุ่มครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน พบว่า ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงมีความรู้สึกต่อการเข้าร่วมใช้รูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) เป็นโครงการที่ดีมากสามารถใช้ได้จริงในโรงเรียนและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนได้และทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา 2) รู้สึกว่าครูผู้ปกครองและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบ และ 3) มีความรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในโครงการนี้ พวกเขาได้ระบุงบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้รูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและมีความรับผิดชอบ 2) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา และ 3) จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการใช้รูปแบบและจบตรงเอกวิชาที่สอน ในทางตรงกันข้ามพวกเขาได้ระบุงบปัจจัยขัดขวางความสำเร็จของการใช้รูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) งบประมาณในการดำเนินงาน 2) บุคลากรไม่มีความเข้าใจในรูปแบบที่ใช้เท่าที่ควรจึงควรมีการจัดอบรมบุคลากรในการใช้รูปแบบและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) รูปแบบที่ใช้เป็นรูปแบบใหม่จึงทำให้บุคลากรบางท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารครูและผู้เรียนควรร่วมกันทำกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 2) ควรมีงบประมาณเพียงพอตลอดโครงการ และ 3) ควรจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการใช้รูปแบบการบริหารฯ ดังกล่าวที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ควรทำงานกันเป็นทีมร่วมมือกันทำงานทั้งโรงเรียนและชุมชน 2) ควรดำเนินการประเมินนิเทศติดตามผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง และ 3) ควรมีการจัดอบรมบุคลากรให้เกิดความรู้เข้าใจอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการขยายผลเพื่อนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนไปใช้กับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันนี้หาผลการวิจัยมาเทียบเคียงเพื่ออภิปรายได้ยากมาก เนื่องจากงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศจะมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาหรือองค์การโดยการประยุกต์ใช้แนวคิด OKRs เท่านั้น จุดอ่อนก็คือ ยังขาดการดำเนินงานและรายงานผลที่ต่อเนื่องไปถึงการขยายผลไปสู่สถานศึกษาหรือองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน อาจกล่าวได้ว่า งานวิจัยในระยะที่เรียกว่า Extension Phase หรือ ระยะขยายผลการนำรูปแบบการ

บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืนไปใช้ เป็นระยะการดำเนินการวิจัยที่ขาดหายไปในกระบวนการวิจัยในกระแสหลัก (main stream) ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่า ผลจากงานวิจัย ในระยะขยายผลนี้จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความตระหนักและความตื่นตัวของนักวิจัยทางการศึกษาให้ มองเห็นความสำคัญของการขยายผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองได้สร้างขึ้นไปสู่บริบทที่ ตนเองต้องการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวไปใช้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า รูปแบบการ บริหารสถานศึกษาที่ตนเองได้สร้างขึ้นยังคงสามารถใช้ได้ผลจริงในสถานศึกษาอื่น ๆ โดยเกิดผลลัพธ์ใน ลักษณะคล้ายคลึงกัน สิ่งนี้จะทำให้งานวิจัยมีความสามารถในการถ่ายโอน หรือที่เรียกว่า Transferability มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความตรงภายนอก (External Validity) ให้กับงานวิจัยมาก ยิ่งขึ้นดังเช่นที่ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นจากงานวิจัยนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาด้วย แนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนไปใช้กับสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันนั้นเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดใจ รับสิ่งใหม่เข้ามาในสถานศึกษาของตนเอง และถ่ายทอดแนวคิดสื่อสารไปสู่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษานั้น จนสามารถสร้างความตระหนักและมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการบริหารฯ ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะที่นวัตกรรมให้เกิดขึ้น สมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน และ สื่อสารกับภายนอกที่เป็นผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาให้เข้าใจกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hammond, NeffFarr, Schwall and Zhao, (2011: 218-230) ที่ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในระดับทีมจากงานวิจัย 91 เรื่องโดยใช้แบบจำลอง ปัจจัยนำเข้า-กระบวนการ-ผลลัพธ์ (I-P-O) พบว่า ตัวแปรทำนายนวัตกรรมของทีมด้านปัจจัยนำเข้าหรือ ส่วนประกอบและโครงสร้างของทีมที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การที่สมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่จะต้อง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ขนาดของทีม และความหลากหลายสมาชิกของทีมในด้านบทบาทวิชาชีพ การศึกษา อายุงาน ความรู้และทักษะหรือความเชี่ยวชาญ สำหรับตัวแปรทำนายนวัตกรรมของทีมด้าน กระบวนการของทีม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สมาชิกของทีม ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การสร้างนวัตกรรมของทีม การสื่อสารกับภายนอก และการสนับสนุนนวัตกรรม ในด้านตัวแปรปรับ (Moderators) พบว่า การรับรู้กระบวนการของทีมของสมาชิกในทีมมีผลต่อความสามารถในการสร้าง

นวัตกรรมโดยรวมของทีมมากกว่าความสามารถในการสร้างนวัตกรรมส่วนบุคคลของสมาชิก OKRs มาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร

นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ng and Feldman (2013) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่นผูกพันในงานระดับ บุคคล การรับรู้ความสามารถของตน การเปิดรับประสบการณ์ การมีอิสระในงาน การมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร อิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถของตน การเปิดรับประสบการณ์ การมีอิสระในงาน การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาและการรับรู้การสนับสนุนของ องค์กรโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานระดับบุคคล ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับ จากภาวะผู้นำที่แท้จริง และได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำที่แท้จริง และความยึดมั่น ผูกพันในงานระดับทีมโดยผ่านความยึด มั่นผูกพันในงานระดับบุคคลเป็นตัวแปรคั่นกลาง พฤติกรรมการ สร้างนวัตกรรมระดับทีมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความหลากหลายด้าน ความรู้และทักษะของทีม ขนาดของทีม ภาวะผู้นำที่แท้จริง การรับรู้ความสามารถของทีม ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของทีมและ ความยึดมั่นผูกพันในงานของทีมในขณะที่เดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความหลากหลายด้านความรู้ และทักษะของทีม ขนาดของทีม ภาวะผู้นำที่แท้จริง การรับรู้ความสามารถของทีม ความปลอดภัยเชิง จิตวิทยาของทีมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานระดับทีม โดยผลจากงานวิจัยนี้พบว่า การส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาสร้างนวัตกรรมได้จะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับเป้าหมายและ ผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้อิสระในงานทำงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณให้ องค์กรเพื่อให้การทำงานมีสภาพคล่อง และเสริมแรงให้กำลังใจทั้งรายบุคคลและทั้งองค์กร การ ส่งเสริมให้มีการสะท้อนคิดเพื่อแสดงออกและรับรู้ความสามารถของทีมงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง มี การเปิดรับประสบการณ์จากการสะท้อนคิดของทีมทั้งทีมประสบความสำเร็จและทีมที่ไม่ประสบ ความสำเร็จ รวมทั้งการให้ออกาสครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองและทีม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการบริหารที่ พัฒนาขึ้นไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยอาจประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ควรศึกษาการกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดผลลัพธ์ และศึกษาวิธีการทำงานตามแนวคิด I-OKRR ให้เข้าใจก่อนนำรูปแบบฯ ไปใช้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และให้การสนับสนุนกำกับควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานตามนวัตกรรมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นไปใช้

2.1 ควรมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ทุกคนในองค์การก่อนนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนมาใช้ จากนั้นจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และวางแผนกลยุทธ์ และกำหนดโครงการเกี่ยวกับการปฏิบัติเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การตามโครงการที่ได้วางไว้เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และควรรับฟังข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในโครงการต่างๆ ตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้ดีขึ้น เพื่อให้แก้ไขปัญหาของสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนมีการมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการจัดครูบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์การควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การ

แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ครูและบุคลากรควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยอาจนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนไปทำการวิจัยในสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากขึ้น เพื่อให้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้ดีขึ้น

3.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มจำนวนสถานศึกษาในการขยายผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนเพื่อตรวจสอบยืนยันการถ่ายโอนผลการวิจัยระหว่างบริบท (Transferability) ให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด. _____ . (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด. _____ . (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด _____ . (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. Retrieved from http://www.kpcat.ac.th/PR/08_01_61.pdf สืบค้น (18 มิถุนายน 2563).
- กาญจนา เกรียงศรี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน Education for Sustainable Development (ESD). วารสารสมาคมวิจัย, 21(2), 13-18.
- กิตติพันธ์ จิรวังศ์. (2562). OKRs@Work; บริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศด้วย OKRs. พิมพ์ลักษณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2): เกรท มีเดีย เอเจนซี, 2562.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ฉบับที่ 2 (10).
- เกษรี สีสาศรีบรรจง. (2558). การประเมินองคกรแห่งการเรียนรูของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วารสารวิจัยและพัฒนา. ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นักศึกษาปริญญาโทสาขาเทคโนโลยีการบริหาร ฉบับที่ 2 (10).
- เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมชาติกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2560). วิจัยเชิงคุณภาพไม่ยากอย่างที่คิด. นครปฐม: สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.
- ชาติรี เกิดธรรม. (2542). การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ. เซ็นเตอร์ดีสคัฟเวอรี
- ชูชัย สมธิไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยณรงค์ วงศ์ธีรทรัพย์. (2557). ถอดรหัสแนวคิด เพื่อชีวิตที่มีคุณค่า. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2556). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ:

- อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2556.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). **คู่มือประยุกต์ใช้ระบบการบริหารผลงาน ด้วยแนวคิดแบบ OKRs.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- दनัย เทียนพุดม. (2545). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ดไทยา ตั้งอุทัยสุข. (2562). **ตั้งเป้าชัดวัดผลได้ด้วย OKRs.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองหล่อ เดชไชย. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับหน่วยงานสาธารณสุข.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ. (2558). **วิถีสู่ “จิตวิญญาณครู”.** (ออนไลน์) สืบค้นจาก dusithost.dusit.ac.th/nongkhai/nongkhai/2549/0082.pdf. (สืบค้น 18 มิถุนายน 2563)
- ธีระ รุจเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.** Retrieved from <http://www.thailearn.go.th> ห้างหุ้นส่วนจำกัด ดี.ที.ซี.คอมมิเคชั่น ยานนาวา กรุงเทพฯ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: ติรณสาร.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). **พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มั่งก็บู๊กส์.
- นเรศ สถิตย์พงศ์. (2561). **การประกันคุณภาพโรงเรียน ยุคการศึกษาประเทศไทย 4.0 และศตวรรษที่ 21.** วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 3 (46).
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2562). **การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง 1 เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน.** วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, ฉบับที่ 1
- นิวัตร นาคะเวช. (2554). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน.** มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง.
- บรรจง เจริญสุข. (2551). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน.** มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปรดี ประทุมสุวรรณ. (2559). **กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก.** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์

- ปิยะ ตันติเวชยานนท์. (2560, 5-7 มกราคม 2560.). **หลักคิดในการลงทุน ใหญ่ในที่เล็ก.**
หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ฉบับที่ 3224 (37).
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2562). **การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากรองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม.**
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย กำหอม. (2562). **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
ในวิชาฟิสิกส์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ประกอบการ
สอน ตามแนวคิดของออสซูเบล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการ
พลศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทาง
การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- พสุ เดชรินทร์. (2545). **เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key
Performance Indicators.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ. (2559). **รายงานการประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS) การประชุมวิชาการและ
นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 12 ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวส
เทิร์น:**
- พัทธพงศ์ แก้วละเอียด. (2560). **การพัฒนาทักษะการอ่าน การคิด และการเขียนของนักเรียนโดย
ใช้กิจกรรม สร้างสรรค์ตามศักยภาพ 4 ลักษณะ โรงเรียนบ้านหนองศรีจันทร์ จังหวัดตรัง**
- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนบุคคล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.**
- พิณสุตา สิริรังศรี และคณะ. (2555). **รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบกลไกการกระจายอำนาจ
บริหาร จัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. Retrieved from กรุงเทพมหานคร.**
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.**
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.**
- ไมตรี บุญทศ. (2554). **การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อ
คุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.**
- ยุพา เวียงกมล, อัด โดดดร, และ พงษ์สิทธิ์ สิริบรรณพิทักษ์. (2556). **กลยุทธ์การบริหาร
วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริม การพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารครุศาสตร์ 42.**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.**

- รมย์ พะโยม. (2552). รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- รัตนวดี โมรากุล และคณะ. (2560). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขา
 มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ 10.
- โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี). (2561). รายงานผลการดำเนินงานตาม
แผนปฏิบัติการประจำปี, 2561-2562. ต.หนองบ่อ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี:
 _____ . (2561). **บันทึกการประชุมครู/คณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561**.
 ต.หนองบ่อ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี:
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ , & อัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ:
 พิมพ์ดีดการพิมพ์.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ, และ ปรียากมล เอื้องอ้าย. (2562). **การพัฒนานวัตกรรมของอุตสาหกรรม
 การผลิตเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันองค์กร**. Journal of Administrative
 and Management Innovation., 8 (2).
- วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2560). **องค์กรแห่งนวัตกรรม:
 ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 อินฟอร์เมชั่น**. อินฟอร์เมชั่น, 2 (24).
- วารุณี ดอกไม้งาม. (2555). **ถนนคนทำกิจกรรม**. หอสมุดพระราชวังสนามจันทร์: นครปฐม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **การวิจัยพัฒนารูปแบบ**. วารสารมหาวิทยาลัยสกลนคร, 2 (4), 3.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). **การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบัน
 ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ กมลรัตน์ นิมพาลี. (2559). **ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช!**
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2556). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**.
 กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วิไลพรรณ ตาริชกุล. (2562). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ระบบเครือข่ายออนไลน์ด้าน
 สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วุฒิพงษ์ ภัคดีเหล่า. (2554). **การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่
 ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
 องค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม**. วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ**

- สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา. ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สถาบันทางการทดสอบแห่งชาติ. (2561). **ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET)**. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj4782VqKTrAhUd63MBHXKGCiYQFjAAegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.niets.or.th%2F&usq=AOvVaw3no5mBNVNBjGqO5q01mK7E>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)**. ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **ผลการประเมิน NT** Retrieved from <http://180.180.244.48/NT/ExamWeb/MainSch/MainSch.aspx?mi=2>
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 –2580 (ฉบับย่อ)**. Retrieved from <https://infocenter.nationalhealth.or.th/Ebook/NationalStrategy/book.html>
- สมชาติ กิจยรรยง. (2562). **MLM ธุรกิจที่สร้างพลังคนให้เป็นมหาเศรษฐี**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2559). **การวัดและประเมินผลการศึกษา (Vol. 7)**. อุตรธานี: โรงพิมพ์อักษรศิลป์.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2540). **การเรียนการสอนและการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน**. สุรินทร์: รุ่งธนเกียรติออฟเซ็ท.
- สมาน อัสวภูมิ. (2537). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)**. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิชาการรูปการศึกษา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2563). **เทรนด์นวัตกรรมพลิกโฉมธุรกิจเกษตรไทย**. ปีที่พิมพ์ 62.
- สิน งามประโคน และคณะ. (2562). **การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการบริหารจัดการ**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3

- สุนีย์ ภิรมย์ประเมศ. (2551). การศึกษาเพื่อสำรวจองค์กรนวัตกรรมการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม.บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม).
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2559). การกำหนดวัฒนธรรมองค์การ หน่วยที่ 7. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในภาครัฐกิจ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี , สุเมธ งามกนก, & สมพงษ์ ปั่นหุ่น. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 12 ฉบับที่ 3.
- อร่าม วัฒนชะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- อังคณา แซ่เจีย. (2561). การบริหารองค์การด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิด Objective and Key Results. 3 มกราคม 2563 แก่ไปตามผู้ทรงคุณวุฒิ 28 กุมภาพันธ์ 2563 รับลงตีพิมพ์ 9 เมษายน 2563.
- _____. (2561). การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้วย Objective and Key Results (OKRs). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2562). ตัวอย่าง OKRs OBJECTIVES AND KEY RESULTS. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุดม ชูลวีวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สู่ความเป็นเลิศระดับสากล. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-based Management. หนังสือชุดปฏิรูปการศึกษาศูนยตำราและเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- Adler, R. (2014). Fragmentation and Concentration in the New Digital Environment. A Report of the 2013 Aspen Institute Roundtable on Institutional Innovation. The Aspen Institute: Washington, DC.
- Bocken N, Short S, Rana P, & Evans S. (2013). A value mapping tool for sustainable

- business modelling.** *The International Journal of Business in Society*, 13(5), 482-497.
- Dalborg Julie Pihl, & Dalborg Mads Lundgaard. (2011). **Sustainability and value creation.** University of Copenhagen, Copenhagen Business School.
- Dale, E. (1978). **Management: theory and Practice (4 ed.).** Tokyo: International Student Edition McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- DeJong, W. L. (1978). **Principles of management: Text & Cases.** Menlo Park, California: The Benjamin Cummings.
- Doerr, J. (2012). **Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs.** Penguin Random House, New York.
- Ferreira L.G.A., Viegas P.B., & Trento D. (2018). **An Agile Approach Applied in Enterprise Project**
- Management Office, In: Santos V., Pinto G., Serra Seca Neto A. (Eds) *Agile Methods.* WBMA 2017. **Communications in Computer and Information Science**, 802. Springer, Cham.
- Fitzpatrick, J. J. (2018). **Do We Always Measure What Matters in Nursing Education? Nursing Education Perspectives.** 39 (6), 334.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). **Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis.** *Psychology of Aesthetics Creativity & the Arts*. 5, 90-105.
- Henderson, F. (2017). **Software Engineering at Google.** Retrieved from <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1702/1702.01715.pdf>.
- Henriksen Danah. (2011). **We teach who we are : Creativity and trans - Disciplinary thinking in the practices of Accomplished teachers.** Dissertation University,
- Higgins, J. M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – Its Innovation Quotient.** New York: New Management Publishing Company.
- Hung, E., & Monastyrsky, M. (2017). **Performance management and employee Outcomes.** What performance management processes drive improvement of employee performance?
- Huberman A. M. & Miles M. B. (1994). **Data Analysis and Analysis Methods.** In

- Handbook of Qualitative Research. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage. Pp. 428-444..
- Jamison, L. E. (2019). **Measuring Performance within Anti-Gang Task Forces in Texas.** Monterey United States, Naval Postgraduate School.
- Keeves P.J. (1988). **Educational research, methodology and measurement: An international handbook.** Oxford: Pergamon press.
- Ng, T. W. H., & Feldmen, D. C. (2013). **Does longer job tenure help or hinder job performance?** Journal of Vocational Behavior, 83(3), 305-314.
- Rauter, R., jonker, j., & Baumgartner, R. (2015). **Going one's own way: Drivers in developing business models for sustainability.** Journal of Cleaner Production online.
- Rotenberg, Z. (2018). **Five best practices for aligning employees with corporate goals –corporate goals.** HR Future, 2018(3), 12 – 13.
- sinay E., Nahornick A., & Graikinis D. (2017). **Fostering global competencies and deeper learning with digital technologies research series: Creativity and innovation in teaching and learning: A focus on innovative intelligence (I2Q) pilot program Research Report No. 17/18-11** In. Toronto: Ontario: Canada.
- Terry, G. R. (1968). **Principles of Management.** Illinois Richard: Richard D. Irwin.
- Tucker Robert B. (2002). **Berrett-Koehler Publishers.** English: Berrett-Koehler.
- Van der Pol, H. J. (2018). **OKRs vs. KPI: How they compare and how they work together** (Online). <https://www.perdoo.com/blog/okr-vs-kpi/>.
- Zhou, H., & He Y.L. (2018). **Comparative Study of OKR and KPI.** International Conference on E-commerce and Contemporary Economic Development. ECED(2018),319-323.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการจัดการเรียนรู้
รองศาสตราจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์
ตำแหน่ง อาจารย์ สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ พิมพ์
ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล
รองศาสตราจารย์ ดร.อัคพงษ์ สุขมาตย์
ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ แยมพินิจ
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ
เทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา
นายธวัชชัย จันดี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
อดีต ผอ.ร.ร.ม่วงสามสิบ (อำนวยการปัญญา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ภาคผนวก ข
เครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยนิยามคำว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

2. การผลิตนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม 3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม และ 4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

3. วัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน

ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร และ 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4. ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม 2) การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ และ 5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน						
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม					
1.1	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน					
1.2	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย					
1.3	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
1.4	โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
2	การผลิตนวัตกรรม					
2.1	โรงเรียนมีการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม					
2.2	โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม					
2.3	โรงเรียนมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม					
2.4	โรงเรียนมีการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์					
3	วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน					
3.1	โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
3.2	โรงเรียนมีการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
3.3	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ					
3.4	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม					

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
4	ผู้อำนวยการแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม					
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม					
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม					
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนเน้นย้ำการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้					
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					
ส่วนที่ 2 ปัญหา						
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม					
1.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน					
1.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย					
1.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
1.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
2	การผลิตนวัตกรรม					
2.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม					
2.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม					
2.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม					
2.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์					
3	วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน					
3.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์					

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
	นวัตกรรม					
3.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
3.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร					
3.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
4	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนขาดความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม					
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนขาดกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม					
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนขาดช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม					
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เน้นการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้					
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					
ส่วนที่ 3 ความต้องการ						
1	การตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม					
1.1	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน					
1.2	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย					
1.3	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
1.4	โรงเรียนต้องการการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
2	การผลิตนวัตกรรม					

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
2.1	โรงเรียนต้องการการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม					
2.2	โรงเรียนต้องการการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม					
2.3	โรงเรียนต้องการการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม					
2.4	โรงเรียนต้องการการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์					
3	วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน					
3.1	โรงเรียนต้องการการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
3.2	โรงเรียนต้องการการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
3.3	โรงเรียนต้องการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ					

ข้อที่	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
3.4	โรงเรียนต้องการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
4	ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม					
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม					
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม					
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนต้องเน้นการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้					
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเพิ่มเติม

สภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

ปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

ความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

ชื่อโครงการ.....

แผนงาน.....ผู้รับผิดชอบ.....

คำชี้แจง

แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมใช้เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ
คุณภาพ ดังนี้

- | | | | | | |
|---|---------|-----------------------|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | คุณภาพในระดับดีเยี่ยม | 4 | หมายถึง | คุณภาพในระดับดีมาก |
| 3 | หมายถึง | คุณภาพในระดับดี | 2 | หมายถึง | คุณภาพในระดับพอใช้ |
| 1 | หมายถึง | คุณภาพในระดับปรับปรุง | | | |

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	โครงการสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
2	โครงการมีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน					
3	จุดประสงค์เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์					
4	จุดประสงค์เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม					
5	กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา					
6	กิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์					
7	กิจกรรมเน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์					
8	กิจกรรมเน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม					
9	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์					
10	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์					
11	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม					

ข้อเสนอแนะ

ด้านเนื้อหาสาระ

.....

.....

.....

ด้านกิจกรรม

.....
.....
.....

ด้านการวัดและประเมินผล.....

.....
.....
.....

ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....

สิ่งที่ได้ดำเนินการแก้ไข

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้รับผิดชอบโครงการ
(.....)
...../...../.....

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

วิชา..... ชั้น.....

หน่วยที่/บทที่.....เรื่อง.....

แผนการสอนที่..... เรื่อง..... เวลาที่ใช้.....ชั่วโมง

คำชี้แจง

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังนี้

- | | | | | | |
|---|---------|-----------------------|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | คุณภาพในระดับดีเยี่ยม | 4 | หมายถึง | คุณภาพในระดับดีมาก |
| 3 | หมายถึง | คุณภาพในระดับดี | 2 | หมายถึง | คุณภาพในระดับพอใช้ |
| 1 | หมายถึง | คุณภาพในระดับปรับปรุง | | | |

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน					
2	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
3	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน					
4	การเขียนสาระสำคัญในแผนถูกต้อง					
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาสาระ					
6	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์					
7	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม					
8	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา					
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ					
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์					
11	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม					
12	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย					
13	กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
14	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ					
15	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้					
16	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย					
17	ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
18	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
19	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์					
20	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม					

ข้อเสนอแนะ

ด้านเนื้อหาสาระ

.....

.....

.....

ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

.....

.....

.....

ด้านการวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

สิ่งที่ได้ดำเนินการแก้ไข

.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

วิชา..... ชั้น.....

หน่วยที่/บทที่..... เรื่อง.....

แผนการสอนที่..... เรื่อง..... เวลาที่ใช้..... ชั่วโมง

คำชี้แจง

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับคุณภาพ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 5 หมายถึง คุณภาพในระดับดีเยี่ยม | 4 หมายถึงคุณภาพในระดับดีมาก |
| 3 หมายถึง คุณภาพในระดับดี | 2 หมายถึงคุณภาพในระดับพอใช้ |
| 1 หมายถึง คุณภาพในระดับปรับปรุง | |

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	การจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้					
2	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา					
3	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ					
4	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์					
5	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม					
6	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย					
7	กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
8	การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าแสดงออก					
9	การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม					
10	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ					
11	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้					
12	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย					
13	ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
14	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
15	มีการวัดและประเมินผลความคิดสร้างสรรค์					
16	มีการวัดและประเมินผลความคิดเชิงนวัตกรรม					

ข้อเสนอแนะ

ด้านเนื้อหาสาระ

.....

.....

ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน.....

.....

.....

ด้านการวัดและประเมินผล.....

.....

ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

สิ่งที่ได้ดำเนินการแก้ไข

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้สอน

(.....)

...../...../.....

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครู
เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็น
องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำชี้แจง

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มนี้จัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและผู้เข้าร่วมการวิจัยได้เข้าร่วมในการใช้รูปแบบฯ ดังกล่าว ปัญหาอุปสรรคที่พบ และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบฯ ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยปฏิบัติดังนี้

- ขอให้สมาชิกทุกคนพูด/ อภิปรายอย่างเปิดเผย เป็นกันเอง และโต้ตอบกันได้ แม้ความคิดเห็นของตนเองจะไม่ตรงกับเพื่อนในกลุ่มก็ตาม
- ความคิดเห็นที่แสดงออกมาจะไม่มี การตีค่าว่า ผิด/ถูก เพราะต้องการทราบความคิดเห็นตามความเป็นจริงของสมาชิกแต่ละคนเท่านั้น
- การสนทนากลุ่มไม่จำเป็นต้องได้ข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ของกลุ่ม

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

คำถามที่ 1

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการเข้าร่วมในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

คำถามที่ 2

ท่านคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 3

ท่านคิดว่า ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จ (หรือปัญหาอุปสรรค)ของการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีอะไรบ้าง

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 4

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้ดีขึ้น

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 5

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้ดีขึ้น

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม กรรมการสถานศึกษา
เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็น
องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำชี้แจง

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มนี้จัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและผู้เข้าร่วมการวิจัยได้เข้าร่วมในการใช้รูปแบบฯ ดังกล่าว ปัญหาอุปสรรคที่พบ และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบฯ ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยปฏิบัติดังนี้

- ขอให้สมาชิกทุกคนพูด/ อภิปรายอย่างเปิดเผย เป็นกันเอง และโต้ตอบกันได้ แม้ความคิดเห็นของตนเองจะไม่ตรงกับเพื่อนในกลุ่มก็ตาม
- ความคิดเห็นที่แสดงออกมาจะไม่มีการตีค่าว่า ผิด/ถูก เพราะต้องการทราบความคิดเห็นตามความเป็นจริงของสมาชิกแต่ละคนเท่านั้น
- การสนทนากลุ่มไม่จำเป็นต้องได้ข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ของกลุ่ม

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

คำถามที่ 1

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการเข้าร่วมในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 2

ท่านคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 3

ท่านคิดว่า ปัจจัยขัดขวางความสำเร็จ (หรือปัญหาอุปสรรค)ของการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีอะไรบ้าง

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 4

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้ดีขึ้น

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 5

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้ดีขึ้น

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มครู
เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

คำชี้แจง

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มนี้จัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเรียนรู้อย่างยิ่งยวดต่อไป โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยปฏิบัติดังนี้

- ขอให้สมาชิกทุกคนพูด/ อภิปรายอย่างเปิดเผย เป็นกันเอง และโต้ตอบกันได้ แม้ความคิดเห็นของตนเองจะไม่ตรงกับเพื่อนในกลุ่มก็ตาม
- ความคิดเห็นที่แสดงออกมาจะไม่มีคำติว่า ผิด/ถูก เพราะต้องการทราบความคิดเห็นตามความเป็นจริงของสมาชิกแต่ละคนเท่านั้น
- การสนทนากลุ่มไม่จำเป็นต้องได้ข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ของกลุ่ม

ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้เข้าใจนิยามของคำว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยทั่วกันดังนี้

องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายขององค์การแห่งนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

2. การผลิตนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม 3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม และ 4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

3. วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ และ 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4. ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม 2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ และ 5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

คำถามที่ 1

ท่านคิดว่า ณ ปัจจุบัน โรงเรียนของท่านมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร มีส่วนใดที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง (หากสอดคล้อง สอดคล้องในประเด็นใด หากไม่สอดคล้อง ไม่สอดคล้องในประเด็นใด) กรุณาอธิบาย

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 2

ท่านคิดว่า ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้โรงเรียนของท่านยังไม่สามารถบรรลุการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (เนื่องจากมีบางประเด็นที่โรงเรียนยังกระทำไม่สอดคล้องกับนิยามการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้) คืออะไร กรุณาอธิบาย

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 3

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านให้บรรลุการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

**แบบบันทึกการสนทนากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา
เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้**

คำชี้แจง

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มนี้จัดขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเรียนรู้อย่างยิ่งยวดต่อไป โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยปฏิบัติดังนี้

- ขอให้สมาชิกทุกคนพูด/ อภิปรายอย่างเปิดเผย เป็นกันเอง และโต้ตอบกันได้ แม้ความคิดเห็นของตนเองจะไม่ตรงกับเพื่อนในกลุ่มก็ตาม
- ความคิดเห็นที่แสดงออกมาจะไม่มีการตีค่าว่า ผิด/ถูก เพราะต้องการทราบความคิดเห็นตามความเป็นจริงของสมาชิกแต่ละคนเท่านั้น
- การสนทนากลุ่มไม่จำเป็นต้องได้ข้อสรุปที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม

ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้เข้าใจนิยามของคำว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยทั่วกันดังนี้

องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายขององค์การแห่งนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำท่าย 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

2. การผลิตนวัตกรรม

ประกอบด้วย 1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม 3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม และ 4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

3. วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน

ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ และ 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4. ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม 2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้ และ 5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

คำถามที่ 1

ท่านคิดว่า ณ ปัจจุบัน โรงเรียนของท่านมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร มีส่วนใดที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง (หากสอดคล้อง สอดคล้องในประเด็นใด หากไม่สอดคล้อง ไม่สอดคล้องในประเด็นใด) กรุณาอธิบาย

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 2

ท่านคิดว่า ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้โรงเรียนของท่านยังไม่สามารถบรรลุการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ (เนื่องจากมีบางประเด็นที่โรงเรียนยังกระทำไม่สอดคล้องกับนิยามการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้) คืออะไร กรุณาอธิบาย

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามที่ 3

ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเพื่อพัฒนาโรงเรียนของท่านให้บรรลุการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม					
1.1	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม มีความชัดเจน					
1.2	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ที่ท้าทาย					
1.3	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
1.4	การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
2	การผลิตนวัตกรรม					
2.1	การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม					
2.2	การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม					
2.3	การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม					
2.4	การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์					
3	วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน					
3.1	การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
3.2	การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม					
3.3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ					
3.4	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม					
4	ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้					
4.1	ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ด้านนวัตกรรม					
4.2	การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม					
4.3	การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม					
4.4	การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้					
4.5	การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC)

แบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

คำชี้แจง แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมิน เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาฯ มีความ
สอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย

✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC		
		+1	0	-1
ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน				
1	สภาพปัจจุบันด้านการตั้งเป้าหมายขององค์การแห่ง นวัตกรรม			
1.1	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน			
1.2	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย			
1.3	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
1.4	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	การปลูกฝัง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม			
2.3	การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม			
2.4	การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์			
3	สภาพปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	สภาพปัจจุบันด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.2	สภาพปัจจุบันด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
3.3	สภาพปัจจุบันด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ			
3.4	สภาพปัจจุบันด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
4	สภาพปัจจุบันด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	สภาพปัจจุบันด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	สภาพปัจจุบันด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม			
4.4	สภาพปัจจุบันด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			
4.5	สภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
	อย่างต่อเนื่อง			
	ส่วนที่ 2 ปัญหา			
1	ปัญหาด้านการตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน			
1.2	ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำหาย			
1.3	ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1.4	ปัญหาด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	ปัญหาด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	ปัญหาด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม			
2.3	ปัญหาด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม			
2.4	ปัญหาด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์			
3	ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	ปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.2	ปัญหาด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
3.3	ปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ			
3.4	ปัญหาด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
4	ปัญหาด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
4.1	ปัญหาด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	ปัญหาด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	ปัญหาด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม			
4.4	ปัญหาด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			
4.5	ปัญหาด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง			
ส่วนที่ 3 แนวทางความต้องการ				
1	ความต้องการด้านการตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	ความต้องการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน			
1.2	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย			
1.3	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1.4	โรงเรียนต้องการการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	ความต้องการด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนา นวัตกรรม			
2.3	ความต้องการด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
2.4	ความต้องการด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์			
3	ความต้องการด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	ความต้องการด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.2	ความต้องการด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
3.3	ความต้องการด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ			
3.4	ความต้องการด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
4	ความต้องการด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ความต้องการด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	ความต้องการด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	ความต้องการด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม			
4.4	ความต้องการด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			
4.5	ความต้องการด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง
- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง
- () ความเป็นประโยชน์

() ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....

แบบบันทึกการศึกษาเอกสาร
แบบบันทึกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครู
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

คำชี้แจง แบบบันทึกการศึกษาเอกสาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมินคู่มือฯ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา คู่มือฯ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC		
		+1	0	-1
1	จากการศึกษาเอกสารบันทึกการประชุมของครู และบันทึกการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561-2562			
2	จากการศึกษาเอกสารผลการประเมินภายในสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2561			
3	จากการศึกษาเอกสารผลการประเมินภายนอกรอบ 3 (สมศ.)			
4	จากการศึกษาเอกสารผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ทุกระดับชั้น			
5	จากการศึกษาเอกสารแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2561-			

	2562			
6	จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
7	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง
- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง
- () ความเป็นประโยชน์
- () ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
 (.....)
/...../.....

แบบคำถามสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม
(Focus Group Discussion: FGD) สำหรับ บุคลากรทางการศึกษา
และกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)
เรื่อง สภาพและความต้องการของสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

คำชี้แจง แบบคำถามสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion; FGD)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมินคู่มือฯ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา คู่มือฯ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน				
1	สภาพปัจจุบันด้านการตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน			
1.2	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย			
1.3	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
	และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1.4	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	การปลูกฝัง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม			
2.3	การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม			
2.4	การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์			
3	สภาพปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	สภาพปัจจุบันด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.2	สภาพปัจจุบันด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
3.3	สภาพปัจจุบันด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ			
3.4	สภาพปัจจุบันด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
4	สภาพปัจจุบันด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	สภาพปัจจุบันด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	สภาพปัจจุบันด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	สภาพปัจจุบันด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรคด้านนวัตกรรม			
4.4	สภาพปัจจุบันด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
4.5	สภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง			
	ส่วนที่ 2 ปัญหา			
1	ปัญหาด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม			
1.1	ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน			
1.2	ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ที่ท้าทาย			
1.3	ปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1.4	ปัญหาด้านการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อ รองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กร แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	ปัญหาด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	ปัญหาด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม			
2.3	ปัญหาด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้าง นวัตกรรม			
2.4	ปัญหาด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์			
3	ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน			
3.1	ปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.2	ปัญหาด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และ นวัตกรรม			
3.3	ปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ใน องค์กร			
3.4	ปัญหาด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
4	ปัญหาด้านผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ปัญหาด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	ปัญหาด้านการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	ปัญหาด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม			
4.4	ปัญหาด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			
4.5	ปัญหาด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง			
	ส่วนที่ 3 แนวทางความต้องการ			
1	ความต้องการด้านการตั้งเป้าหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม			
1.1	ความต้องการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน			
1.2	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ทำทนาย			
1.3	โรงเรียนต้องการการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1.4	โรงเรียนต้องการการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			
2.1	ความต้องการด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะการพัฒนา นวัตกรรม			
2.3	ความต้องการด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการ			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
	สร้างนวัตกรรม			
2.4	ความต้องการด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์			
3	ความต้องการด้านวัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน			
3.1	ความต้องการด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3.2	ความต้องการด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
3.3	ความต้องการด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ			
3.4	ความต้องการด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
4	ความต้องการด้านผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ความต้องการด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	ความต้องการด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	ความต้องการด้านการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม			
4.4	ความต้องการด้านการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			
4.5	ความต้องการด้านการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง
- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง

() ความเป็นประโยชน์

() ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

คำชี้แจง แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC		
		+1	0	-1
1	โครงการสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้			
2	โครงการมีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน			
3	จุดประสงค์รู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์			
4	จุดประสงค์เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม			
5	กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา			
6	กิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์			
7	กิจกรรมเน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์			
8	กิจกรรมเน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม			
9	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์			
10	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์			
11	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

() เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง
- () ความเป็นประโยชน์
- () ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
 (.....)
/...../.....

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

คำชี้แจง แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC		
		+1	0	-1
1	หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน			
2	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้			
3	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน			
4	การเขียนสาระสำคัญในแผนถูกต้อง			
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาสาระ			
6	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์			
7	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม			
8	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา			
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ			
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์			
11	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
12	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย			
13	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง			
14	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ			
15	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
16	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย			
17	นักเรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง			
18	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้			
19	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์			
20	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง
- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง
- () ความเป็นประโยชน์
- () ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

คำชี้แจง แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครู มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC		
		+1	0	-1
1	การจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้			
2	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา			
3	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ			
4	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์			
5	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม			
6	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย			
7	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง			
8	การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิดกล้าแสดงออก			
9	การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม			
10	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ			
11	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
12	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย			

13	นักเรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง			
14	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้			
15	มีการวัดและประเมินผลความคิดสร้างสรรค์			
16	มีการวัดและประเมินผลความคิดเชิงนวัตกรรม			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง
- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง
- () ความเป็นประโยชน์
- () ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสอบถามความพึงพอใจ
เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR
ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด I-OKRR

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าแบบประเมินคู่มือฯ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา คู่มือฯ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบแต่ละตัวแปร หรือไม่ อย่างไร เมื่อพิจารณาแล้วให้ ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่เหมาะสม ในการวัดองค์ประกอบของตัวแปรตามนั้น ๆ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC		
		+1	0	-1
1	การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม			
1.1	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน			
1.2	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ที่ทำท่าย			
1.3	การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
1.4	การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
2	การผลิตนวัตกรรม			

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
		ค่า IOC		
		+1	0	-1
2.1	การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม			
2.2	การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม			
2.3	การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม			
3.3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร			
3.4	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม			
4	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้			
4.1	ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม			
4.2	การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม			
4.3	การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม			
4.4	การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้			
4.5	การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง			

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการประเมินคู่มือ

- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง
- () เหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้
- () ไม่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ ไม่สอดคล้อง
- () ความเป็นประโยชน์
- () ไม่เป็นประโยชน์

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....

ภาคผนวก ง

ข้อมูลการวิเคราะห์สถิติผลงานวิจัย

ตารางที่ 4.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
สภาพปัจจุบัน										
1	การตั้งเป้าหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม									
1.1	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความชัดเจน	0	0	11	10	0	21	2.52	0.50	ปานกลาง
1.2	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ท้าทาย	0	6	7	8	0	21	2.90	0.81	ปานกลาง
1.3	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	0	0	10	11	0	21	2.48	0.50	น้อย
1.4	โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	0	3	3	15	0	21	2.43	0.73	น้อย
2	การผลิตนวัตกรรม									
2.1	โรงเรียนมีการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	1	4	7	9	0	21	2.86	0.89	ปานกลาง
2.2	โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	0	1	8	12	0	21	2.48	0.59	น้อย
2.3	โรงเรียนมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	0	0	9	11	0	21	2.45	0.50	น้อย
2.4	โรงเรียนมีการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	0	3	3	15	0	21	2.43	0.73	น้อย
3	วัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน									
3.1	โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	0	0	3	18	0	21	2.14	0.35	น้อย
3.2	โรงเรียนมีการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	0	1	1	19	0	21	2.14	0.47	น้อย
3.3	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร	0	1	5	15	0	21	2.33	0.56	น้อย

2.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	7	10	4	0	0	21	4.14	0.71	มาก
2.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	8	9	4	0	0	21	4.19	0.73	มาก
2.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	11	6	4	0	0	21	4.33	0.78	มาก
2.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์	6	10	5	0	0	21	4.05	0.72	มาก
3	วัฒนธรรมองค์กรสู่ความยั่งยืน									
3.1	โรงเรียนพบปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	10	9	2	0	0	21	4.38	0.65	มาก
3.2	โรงเรียนพบปัญหาด้านการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	8	7	6	0	0	21	4.10	0.81	มาก

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
3.3	โรงเรียนพบปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร	8	6	7	0	0	21	4.05	0.84	มาก
3.4	โรงเรียนพบปัญหาด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	8	9	4	0	0	21	4.19	0.73	มาก
4	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้									
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนขาดความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	9	9	3	0	0	21	4.29	0.70	มาก
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนขาดกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	8	7	6	0	0	21	4.10	0.81	มาก
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนขาดการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	8	8	5	0	0	21	4.14	0.77	มาก
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เน้นการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	9	6	6	0	0	21	4.14	0.83	มาก
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	8	7	6	0	0	21	4.10	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย								4.15	0.77	มาก

3.1	โรงเรียนต้องการการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	7	9	5	0	0	21	4.10	0.75	มาก
3.2	โรงเรียนต้องการการสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	10	8		0	0	18	4.56	0.50	มากที่สุด
3.3	โรงเรียนต้องการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร	7	6	8	0	0	21	3.95	0.84	มาก
3.4	โรงเรียนต้องการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	8	9	4	0	0	21	4.19	0.73	มาก
4.	ผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้									
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	8	8	5	0	0	21	4.14	0.77	มาก
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	9	8	4	0	0	21	4.24	0.75	มาก
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	10	6	5	0	0	21	4.24	0.81	มาก
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนต้องเน้นการร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	7	11	3	0	0	21	4.19	0.66	
4.5	ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	8	10	3	0	0	21	4.24	0.68	
รวมเฉลี่ย								4.14	0.73	

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความเหมาะสม							

1.1 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.2 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.4 รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.5 รูปแบบที่ได้สร้างตามแนวทาง I-OKR	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						0.88	ใช้ได้
ด้านความเป็นไปได้							
2.1 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	จ ๒๓ ๕
2.3 รูปแบบที่ได้สามารถส่งเสริมครูบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	
2.4 รูปแบบที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีบริบทหลากหลายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
รวมเฉลี่ย						0.95	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความมีประโยชน์							
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำในการบริหารองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้ครูบุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						0.88	ใช้ได้

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจัยรราชภัฏรำไพพรรณี)

ที่	ชื่อโครงการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	(S.D.)	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
1	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมควมมีระเบียบวินัย มั่นคงยั่งยืน	5	5	0	0	0	10	4.50	0.50	มาก
2	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ	6	4	0	0	0	10	4.60	0.46	มากที่สุด
3	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การความ รับผิดชอบ	5	4	1	0	0	10	4.40	0.66	มาก
4	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ	5	4	1	0	0	10	4.40	0.66	มาก
5	โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลด ความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน	7	2	1	0	0	10	4.70	0.64	มากที่สุด
6	โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม	7	3		0	0	10	4.70	0.46	มากที่สุด
7	โครงการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	5	4	1	0	0	10	4.40	0.66	มาก
8	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม	5	4	1	0	0	10	4.40	0.66	มาก
9	โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	6	4		0	0	10	4.60	0.49	มากที่สุด
10	โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืน	4	3	3	0	0	10	4.20	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย								4.49	0.60	มาก

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจัยรราชูร์สามัคคี)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
1	หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน	10	3	0	0	0	13	4.52	0.66	มากที่สุด
2	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	10	2	1	0	0	13	4.48	0.73	มาก
3	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน	9	2	2	0	0	13	4.38	0.79	มาก
4	การเขียนสาระสำคัญในแผนถูกต้อง	8	3	2	0	0	13	4.33	0.78	มาก
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาสาระ	7	3	3	0	0	13	4.24	0.81	มาก
6	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์	8	2	3	0	0	13	4.67	0.56	มากที่สุด
7	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม	9	2	2	0	0	13	4.33	0.84	มาก
8	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา	10	3	0	0	0	13	4.62	0.49	มากที่สุด
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ	8	2	3	0	0	13	4.24	0.87	มาก
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์	10	3	0	0	0	13	4.52	0.66	มากที่สุด
11	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม	13	0	0	0	0	13	4.19	0.91	มาก
12	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย	11	2	0	0	0	13	4.14	0.89	มาก
13	กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	7	3	3	0	0	13	4.10	0.92	มาก
14	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ	13	0	0	0	0	13	4.14	0.83	มาก

15	วัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	10	3	0	0	0	13	4.62	0.58	ม
16	วัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย	8	1	4	0	0	13	4.19	0.91	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
17	ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	7	2	4	0	0	13	4.19	0.85	มาก
18	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	9	1	3	0	0	13	4.52	0.66	มากที่สุด
19	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์	8	1	4	0	0	13	4.48	0.73	มาก
20	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม	6	3	4	0	0	13	4.38	0.79	มาก
เฉลี่ยรวม								4.33	0.78	มาก

ตารางที่ 4.5 แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

สังเกตครั้งที่ 1

ที่	ชื่อ-สกุลครู	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
		5	4	3	2	1				
1	นางสายรุ้ง คชเสน	2	2	4	8	0	16	2.88	1.05	ปานกลาง
2	นางบุปผา จำปาทอง	2	3	3	8	0	16	2.94	1.09	ปานกลาง
3	นายวินัย ดอกดวง	1	2	5	8	0	16	2.75	0.90	ปานกลาง
4	นางสุภาวดี ดวงไข	2	3	5	6	0	16	3.06	1.03	ปานกลาง
5	นางสาวนวรรตน์ ไกรครุต	1	4	4	7	0	16	2.94	0.97	ปานกลาง
6	นายสุวิทย์ ศรีไชย	2	2	4	8	0	16	2.88	1.05	ปานกลาง
7	นางประสพพร บวชโรสง	1	2	6	7	0	16	2.81	0.88	ปานกลาง
8	นางสาวศิริประภา วงศ์พิทักษ์	1	2	6	7	0	16	2.81	0.88	ปานกลาง
9	นางณิชา ศรีบุญเรือง	2	2	5	6	0	15	2.81	1.47	ปานกลาง
10	นายเศรษฐ์สกล คันสร	2	3	4	7	0	16	3.00	1.06	ปานกลาง
11	นางสว่างจิต เทพพิทักษ์	2	2	4	8	0	16	2.88	1.05	ปานกลาง
12	นางชฎาพันธ์ จันทร์ทรง	1	3	5	7	0	16	2.88	0.93	ปานกลาง
13	นางประไพ บุญประเชิญ	1	3	5	7	0	16	2.88	0.93	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย								2.88	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สังเกตครั้งที่ 2										
ที่	ชื่อ-สกุลครู	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การแปลผล
		5	4	3	2	1				
1	นางสายรุ้ง คชเสน	3	4	8	1	0	16	3.56	0.86	มาก
2	นางบุปผา จำปาทอง	2	4	7	3	0	16	3.31	0.92	ปานกลาง
3	นายวินัย ดอกดวง	2	5	6	3	0	16	3.38	0.93	ปานกลาง
4	นางสุภาวดี ดวงไข	2	6	6	2	0	16	3.50	0.87	ปานกลาง
5	นางสาวนวรรตน์ ไกรครุต	2	5	9	0	0	16	3.56	0.70	มาก
6	นายสุวิทย์ ศรีไชย	2	6	8	0	0	16	3.63	0.70	มาก
7	นางประสพพร บวชไธสง	2	6	8	0	0	16	3.63	0.70	มาก
8	นางสาวศิริประภา วงศ์พิทักษ์	2	6	7	1	0	16	3.56	0.79	มาก
9	นางณิชา ศรีบุญเรือง	2	7	7	0	0	16	3.69	0.68	มาก
10	นายเศรษฐ์สกล คันทร	2	5	9	0	0	16	3.56	0.70	มาก
11	นางสว่างจิต เทพพิทักษ์	2	6	8	0	0	16	3.63	0.70	มาก
12	นางชฎาพันธ์ จันทร์ทรง	2	7	5	2	0	16	3.56	0.86	มาก
13	นางประไพ บุญประเชิญ	2	8	4	2	0	16	3.63	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย								3.55	0.79	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สังเกตครั้งที่ 3										
ที่	ชื่อ-สกุลครู	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การแปลผล
		5	4	3	2	1				
1	นางสายรุ่ง คชเสน	5	6	5	0	0	16	4.00	0.79	มาก
2	นางบุปผา จำปาทอง	9	7	0	0	0	16	4.56	0.50	มากที่สุด
3	นายวินัย ดอกดวง	8	6	2	0	0	16	4.38	0.70	มาก
4	นางสุภาวดี ดวงไข	4	9	3	0	0	16	4.06	0.66	มาก
5	นางสาวนวรรตน์ ไกรครุต	4	9	3	0	0	16	4.06	0.66	มาก
6	นายสุวิทย์ ศรีไชย	5	7	4	0	0	16	4.06	0.75	มาก
7	นางประสพพร บวชไธสง	3	10	3	0	0	16	4.00	0.61	มาก
8	นางสาวศิริประภา วงศ์พิทักษ์	4	10	2	0	0	16	4.13	0.60	มาก
9	นางณิชา ศรีบุญเรือง	6	8	2	0	0	16	4.25	0.66	มาก
10	นายเศรษฐ์สกุล คันทร	7	8	1	0	0	16	4.38	0.60	มาก
11	นางสว่างจิต เทพพิทักษ์	6	5	5	0	0	16	4.06	0.83	มาก
12	นางชฎาพันธ์ จันทร์ทรง	6	7	3	0	0	16	4.19	0.73	มาก
13	นางประไพ บุญประเชิญ	6	5	4	1	0	16	4.00	0.94	มาก
รวมเฉลี่ย								4.16	0.69	มาก

ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การ
แห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1				
1. การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม									
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	14	5	2	0	0	21	4.57	0.66	มากที่สุด
2) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย	18	3	0	0	0	21	4.86	0.35	มากที่สุด
3) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	18	2	1	0	0	21	4.81	0.50	มากที่สุด
4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	17	3	1	0	0	21	4.76	0.53	มากที่สุด
2.การผลิตนวัตกรรม									
1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	16	3	2	0	0	21	4.67	0.64	มากที่สุด
2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	15	3	3	0	0	21	4.57	0.73	มากที่สุด
3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	15	4	2	0	0	21	4.62	0.65	มากที่สุด
4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์	15	4	2	0	0	21	4.62	0.65	มากที่สุด
3.วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน									
1)การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	16	3	2	0	0	21	4.67	0.64	มากที่สุด

2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	14	4	3	0	0	21	4.52	0.73	มากที่สุด
---	----	---	---	---	---	----	------	------	-----------

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1				
3.วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน									
3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ	15	3	3	0	0	21	4.57	0.73	มากที่สุด
4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	15	6	0	0	0	21	4.71	0.45	มากที่สุด
4.ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้									
1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	13	4	4	0	0	21	4.43	0.79	มาก
2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	14	5	2	0	0	21	4.57	0.66	มากที่สุด
3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	14	3	4	0	0	21	4.48	0.79	มาก
4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	15	3	3	0	0	21	4.57	0.73	มากที่สุด
5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	14	5	2	0	0	21	4.57	0.66	มากที่สุด
รวม							4.62	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความเหมาะสม							
1.1 รูปแบบมีความเหมาะสมในการส่งเสริมการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.2 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.4 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
1.5 รูปแบบได้สร้างตามแนวทาง OKR	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						0.97	ใช้ได้
ด้านความเป็นไปได้							
2.1 รูปแบบสามารถพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 รูปแบบสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

2.3 รูปแบบสามารถส่งเสริมบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
2.4 รูปแบบสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีบริบทหลากหลายได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	
รวมเฉลี่ย						0.90	ใช้ได้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความเป็นไปได้							
2.1 รูปแบบสามารถพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 รูปแบบสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.3 รูปแบบสามารถส่งเสริมบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 รูปแบบสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีบริบทหลากหลายได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						0.90	ใช้ได้
ความมีประโยชน์							
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำในการบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
รวมเฉลี่ย						0.88	ใช้ได้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความมีประโยชน์							
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำในการบริหารองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

อย่างเป็นรูปธรรม								
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
รวมเฉลี่ย							0.88	ใช้ได้

ตารางที่ 4.8 แบบประเมินโครงการที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมโรงเรียนบ้านโพนแพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อโครงการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
1	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน	4	5	1	0	0	10	4.30	0.64	มาก
2	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ	5	5	0	0	0	10	4.50	0.50	มาก
3	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ ความรับผิดชอบ	5	4	1	0	0	10	4.40	0.66	มาก
4	โครงการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ	3	5	2	0	0	10	4.10	0.70	มาก
5	โครงการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ	6	4	0	0	0	10	4.60	0.49	มากที่สุด

	ของผู้เรียน									
6	โครงการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม	5	2	3	0	0	10	4.20	0.87	มาก
7	โครงการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	2	5	3	0	0	10	3.90	0.70	มาก
8	โครงการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม	5	4	1	0	0	10	4.40	0.66	มาก
9	โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	5	3	2	0	0	10	4.30	0.78	มาก
10	โครงการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน	3	5	2	0	0	10	4.10	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย								4.27	0.67	มาก

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพง

ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
1	หน่วยการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน	8	4	0	0	0	12	4.67	0.47	มากที่สุด
2	แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	3	8	1	0	0	12	4.17	0.55	มาก
3	แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน	3	4	5	0	0	12	3.83	0.80	มาก
4	การเขียนสาระสำคัญในแผนถูกต้อง	2	6	4	0	0	12	3.83	0.69	มาก
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาสาระ	2	7	3	0	0	12	3.92	0.64	มาก
6	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์	2	7	3	0	0	12	3.92	0.64	มาก
7	จุดประสงค์การเรียนรู้เน้นการคิดเชิงนวัตกรรม	3	4	5	0	0	12	3.83	0.80	มาก
8	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับคาบเวลา	1	8	3	0	0	12	3.83	0.55	มาก
9	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ	7	5	0	0	0	12	4.58	0.49	มากที่สุด
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์	6	5	1	0	0	12	4.42	0.64	มาก
11	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม	3	9	0	0	0	12	4.25	0.43	มาก
12	กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย	4	5	3	0	0	12	4.08	0.76	มาก
13	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	2	5	5	0	0	12	3.75	0.72	มาก
14	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ	3	4	5	0	0	12	3.83	0.80	มาก

15	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	2	6	4	0	0	12	3.83	0.69
16	วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลาย	3	5	4	0	0	12	3.92	0.76

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
		5	4	3	2	1				
17	ผู้เรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	6	5	0	0	12	3.67	0.62	มาก
18	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	6	3	0	0	12	4.00	0.71	มาก
19	มีการวัดและประเมินผลการคิดสร้างสรรค์	1	5	6	0	0	12	3.58	0.64	มาก
20	มีการวัดและประเมินผลการคิดเชิงนวัตกรรม	4	4	4	0	0	12	4.00	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม								4.00	0.66	มาก

ตารางที่ 4.10 แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนบ้านโพนแพง

สังเกตครั้งที่ 1										
ที่	ชื่อ-สกุลครู	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การแปลผล
		5	4	3	2	1				
1	นางบุญปอง ก้อนทรัพย์	5	3	3	5	0	16	3.50	1.22	ปานกลาง
2	นางสาวนิภาวรรณ ประธาน	5	0	4	7	0	16	3.19	1.29	ปานกลาง
3	นางสาวคณิงนิง อนุวรรณ	3	2	3	8	0	16	3.00	1.17	ปานกลาง
4	นางบุญหลาย ฝ้ายทรัพย์	4	2	2	8	0	16	3.13	1.27	ปานกลาง
5	นางเพชรินทร์ โรจนวิธาน	7	3	2	4	0	16	3.81	1.24	มาก
6	นางเทียม คุณมี	2	3	6	5	0	16	3.13	0.99	ปานกลาง
7	นางสาวกฤษณา สำลีโย	5	6	3	2	0	16	3.88	0.99	มาก
8	นายภาสวัตติ จันทรปุ้ม	4	3	5	4	0	16	3.44	1.12	ปานกลาง
9	นางสาวพัชรินทร์ ชลการณ	4	6	3	3	0	16	3.69	1.04	มาก
10	นางสาวพิชชานันท์ ไหลหั่ง	5	4	4	3	0	16	3.69	1.10	มาก
11	นางบรรณลดาพร การะเกษ	4	8	2	2	0	16	3.88	0.93	มาก
12	นางสาวพนิดา สมสมัย	6	2	4	4	0	16	3.63	1.22	มาก
รวมเฉลี่ย								3.49	1.13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สังเกตครั้งที่ 2										
ที่	ชื่อ-สกุลครู	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การแปลผล
		5	4	3	2	1				
1	นางบุญปอง ก้อนทรัพย์	5	8	3	0	0	16	4.13	0.70	มาก
2	นางสาวนิภาวรรณ ประธาน	5	6	3	2	0	16	3.88	0.99	มาก
3	นางสาวคณินิจ อนุวรรณ	7	7	2	0	0	16	4.31	0.68	มาก
4	นางบุญหลาย ฝัาทรัพย์	4	3	4	5	0	16	3.38	1.17	ปานกลาง
5	นางเพชรินทร์ โรจนวิธาน	8	4	4	0	0	16	4.25	0.83	มาก
6	นางเทียม คุณมี	2	8	4	2	0	16	3.63	0.86	มาก
7	นางสาวกฤษณา สำลีโย	5	6	5	0	0	16	4.00	0.79	มาก
8	นายภาสวัตติ จันทรปุ้ม	0	4	9	3	0	16	3.06	0.66	ปานกลาง
9	นางสาวพัชรินทร์ ชลการณ	8	4	4	0	0	16	4.25	0.83	มาก
10	นางสาวพิชชานันท์ ไหลหลัง	4	6	3	3	0	16	3.69	1.04	มาก
11	นางบรรณลดาพร การะเกษ	9	5	2	0	0	16	4.44	0.70	มาก
12	นางสาวพนิดา สมสมัย	4	8	2	2	0	16	3.88	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย								3.91	0.85	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สังเกตครั้งที่ 3										
ที่	ชื่อ-สกุลครู	ระดับคะแนน					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การแปลผล
		5	4	3	2	1				
1	นางบุญปอง ก้อนทรัพย์	11	3	2	0	0	16	4.56	0.70	มากที่สุด
2	นางสาวนิภาวรรณ ประธาน	13	3	0	0	0	16	4.81	0.39	มากที่สุด
3	นางสาวคณินิจ อนุวรรณ	14	2	0	0	0	16	4.88	0.33	มากที่สุด
4	นางบุญหลาย ฝ้าทรัพย์	11	3	2	0	0	16	4.56	0.70	มากที่สุด
5	นางเพชรินทร์ โรจนวิธาน	12	2	2	0	0	16	4.63	0.70	มากที่สุด
6	นางเทียม คุณมี	15	1	0	0	0	16	4.94	0.24	มากที่สุด
7	นางสาวกฤษณา สำลีโย	10	4	2	0	0	16	4.50	0.71	มาก
8	นายภาสุวัติ จันทรปุ้ม	13	3	0	0	0	16	4.81	0.39	มากที่สุด
9	นางสาวพัชรินทร์ ชลการณ	12	2	2	0	0	16	4.63	0.70	มากที่สุด
10	นางสาวพิชชานันท์ ไหลหลัง	11	5	0	0	0	16	4.69	0.46	มากที่สุด
11	นางบรรณลดาพร การะเกษ	12	3	1	0	0	16	4.69	0.58	มากที่สุด
12	นางสาวพนิดา สมสมัย	9	6	1	0	0	16	4.50	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย								4.68	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโพนแพงที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1				
1. การตั้งเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรม									
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	9	9	4	0	0	22	4.23	0.73	มาก
2) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ท้าทาย	10	9	3	0	0	22	4.32	0.70	มาก
3) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้	8	8	6	0	0	22	4.09	0.79	มาก
4) การกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกล ยุทธ์ที่มุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	6	12	4	0	0	22	4.09	0.67	มาก
2.การผลิตนวัตกรรม									
1) การปลูกฝังทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	5	8	9	0	0	22	3.82	0.78	มาก
2) การพัฒนาทักษะการพัฒนานวัตกรรม	15	6	1	0	0	22	4.64	0.57	มากที่สุด
3) การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม	13	8	1	0	0	22	4.55	0.58	มากที่สุด
4) การประเมินนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์	5	9	8	0	0	22	3.86	0.76	มาก
3.วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน									
1) การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	6	11	5	0	0	22	4.05	0.71	มาก
2) การสร้างค่านิยมเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	10	10	2	0	0	22	4.36	0.64	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1				
3.วัฒนธรรมองค์การสู่ความยั่งยืน									
3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์การ	7	10	5	0	0	22	4.09	0.73	มาก
4) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	8	9	5	0	0	22	4.14	0.76	มาก
4.ผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้									
1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม	4	12	6	0	0	22	4.23	0.52	มาก
2) การกำหนดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	6	12	4	0	0	22	4.09	0.60	มาก
3) การช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	6	15	1	0	0	22	3.91	0.67	มาก
4) การร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบได้	5	14	3	0	0	22	4.09	0.67	มาก
5) การสร้างสรรค์ทีมงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	7	10	5	0	0	22	4.09	0.73	มาก
รวม							4.16	0.68	มาก

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิด I-OKRR ระดับประถมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ความเหมาะสม							
1.1 รูปแบบมีความเหมาะสมในการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเป็นต้นแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5 รูปแบบได้สร้างตามแนวทาง OKRs	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความเป็นไปได้							
2.1 รูปแบบสามารถพัฒนาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 รูปแบบสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3 รูปแบบสามารถส่งเสริมบุคลากรให้เกิดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 รูปแบบสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีบริบทหลากหลายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้าน	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความเป็นประโยชน์							
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำในการบริหารองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 รูปแบบที่ได้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งอื่นเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5 รูปแบบที่ได้สามารถนำไปส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย						1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

โครงการและตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้

วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เปิดสอนชั้นปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนจำนวน 260 คน ข้าราชการครู 10 คน ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้ สภาพภายในสถานศึกษามีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน คือบุคลากรครบชั้น ครูครบตามวิชาเอกมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน วิเคราะห์ด้านโอกาสและอุปสรรค พบว่า มีโอกาสที่จะพัฒนาด้านการศึกษาได้มากทั้งด้านบุคลากรและด้านงบประมาณที่ได้รับประจำปีเพียงพอในการนำมาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพได้ วิเคราะห์ด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นสังคมชนบทมีความเป็นอยู่เอื้ออาทรและพึ่งพาอาศัยกัน ชุมชนมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยีสามารถสนับสนุนให้เกิดการผลักดันไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ ด้านการเมืองและกฎหมายชุมชนให้ความสนใจปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย ด้านเศรษฐกิจชาวบ้านส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ซึ่งเป็นอุปสรรคเพียงเล็กน้อย จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา นำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ : Vision

ภายในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ บริหารจัดการตามแนวคิด I-OKRR เกิดความมั่นคง มั่นคั่ง ยั่งยืน

พันธกิจ : Mission

1. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเสมอภาค
2. จัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนเพื่อดำเนินชีวิตในสังคมเทคโนโลยีการแข่งขัน
4. บริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม (ตามแนวคิด I-OKRR)

เป้าประสงค์ : Goals

1. ผู้เรียนวัยเรียนทุกคนในเขตบริการมีโอกาสได้เรียนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเสมอภาค
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ทักษะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
3. บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม

กลยุทธ์การพัฒนา : Strategies

- กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรม
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ 5 จัดแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 6 บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา เน้นสร้างทีมงาน ครู/ผู้เรียน/ผู้ปกครอง

1. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อปลูกฝังผู้เรียนให้เคารพ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้มั่นคง ยั่งยืน
2. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณลักษณะตามค่านิยมไทย 12 ประการ มีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ห่วงใยอาสาเสพติด
3. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อปลูกฝังผู้เรียนใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ครูและ ผู้เรียนทุกคนมีทักษะเชิงนวัตกรรมแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์กับทุกกิจกรรมที่ร่วมกันจัดขึ้น
2. ครูและ ผู้เรียนทุกคนน้อมนำศาสตร์พระราชาร.9 และพระบรมราโชบาย ร.10 มาปฏิบัติถูกต้อง
3. ครูและ ผู้เรียนทุกคนปฏิบัติตามแนวคิด มีทักษะเชิงนวัตกรรม พร้อมเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา เน้นสร้างทีมงาน ครู/ผู้เรียน/ผู้ปกครอง

1. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อทดสอบ RT, NT, O-net ให้ได้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ

2. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ผู้เรียนเพื่อเข้าทดสอบความสามารถในงานศิลปหัตถกรรมทุกระดับ

3. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณของผู้เรียน 3Rs*8Cs*2Ls

4. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่มีผลงานนวัตกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบ วินัย เป็นคนรับผิดชอบ ปฏิบัติตนเกิดผลที่ยั่งยืน ด้วยวิธีคิดของผู้เรียนเอง

5. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อจัดอาหารกลางวันด้วยกระบวนการใหม่ตาม Thai School Lunch

6. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นต้นแบบพัฒนาสุขภาพ ร่างกายผู้เรียนให้ได้สัดส่วนสมวัยตามมาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

7. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมสื่อเฉพาะคนหรือเฉพาะกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนกล้าพูด กล้าแสดงออก อย่างมีความสุขตามวัย

8. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ผู้เรียนเขียนสวดยตามแบบกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อฝึกสมาธิ พัฒนาการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดรอบคอบและฝึกการถอดรหัสโค้ดดิ้ง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 RT อ่านออก เขียนสวดย คิดคำนวณได้ทุกคน

2. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 NT ภาษาไทย คิดคำนวณ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ

3. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 O-net ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ หรือผู้เรียนได้ระดับการทดสอบรายคนได้คะแนนเต็ม 100 ตามความสามารถผู้เรียน

4. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมผู้เรียนพัฒนาความสามารถได้รางวัลในงานศิลปหัตถกรรมเหรียญทอง ระดับประเทศ

5. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมผู้เรียนมีกระบวนการทำงานใหม่ มีผลิตภัณฑ์ใหม่ พัฒนาสู่ความยั่งยืน

6. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมผู้เรียนทุกคนมีร่างกาย น้ำหนัก ส่วนสูงสมส่วน สุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง

7. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมผู้เรียนได้รับผลการตัดสินผลการเรียนผ่านในระดับดีมาก

8. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมผู้เรียนทุกคนลายมือสวดยตามแบบกระทรวงศึกษาธิการ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา เน้นสร้างทีมงาน ครู/ผู้เรียน/ผู้ประกอบการ

1. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมจากการรับฟังข่าวสารพุดเข้าข่าว สพฐ. นำความรู้มาปรับใช้กับโรงเรียนและผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม

2. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้เพื่อมีทักษะการสอนใหม่ มีสื่อนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่

3. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมของครูพัฒนาออนไลน์เพื่อให้เกิดสมรรถนะครูสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21

4. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติได้คิดต่อยอดจากเรื่องที่ครูสอน และคิดแบบซับซ้อนผู้เรียนเกิดทักษะการทำงานเชิงนวัตกรรม

5. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ต่อยอดผลิตสื่อนวัตกรรมใหม่ให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงนวัตกรรม

6. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมทำกิจกรรม PLC ตามระดับสายชั้น เพื่อพัฒนาพฤติกรรม การประยุกต์ใช้ความรู้สร้างแนวคิดใหม่ ผลิตสื่อนวัตกรรม หรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงนวัตกรรม

7. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมนำผลงานที่เป็นนวัตกรรมออกเผยแพร่ หรือเข้าประกวดแข่งขัน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 100 มีนวัตกรรมต่อยอดจากการรับข่าวสาร

2. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมครูทุกคน มีสื่อนวัตกรรมพัฒนานักเรียนได้ปฏิบัติจริง คิดเป็นกระบวนการ

3. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมครูทุกคนทำกิจกรรม PLC ตามสายชั้นที่สอนทุกสัปดาห์

4. ผลงานทักษะเชิงนวัตกรรมครูพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 50 ชิ้น/ภาคเรียน

5. ครูหรือผู้เรียนมีผลงานเชิงนวัตกรรม หรือได้รับรางวัลการผลิตนวัตกรรมอย่างน้อย 1 รางวัล/ปีการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสทางการศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา เน้นสร้างทีมงาน ครู/ผู้เรียน/ผู้ประกอบการ

1. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยสื่อ DLIT, DLTV และใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพวิธีการสอนสมัยใหม่ด้าน ICT
2. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ผู้เรียนระดับชั้นอนุบาลได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ วินัย สังคม สติปัญญา อย่างรอบด้านให้มีความพร้อมเพื่อเตรียมเข้าสู่สังคมองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
3. ทีมงานร่วมกันคิดกิจกรรมสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจัดแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคณิตศาสตร์ ห้องภาษาไทยและห้องภาษาต่างประเทศ
4. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ห้องฝึกงานคหกรรม ห้องฝึกงานช่างไม้ ช่างปูน ช่างก่อสร้าง และเตรียมพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกงานอาชีพเกษตรกรรมปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์
5. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมสร้างโอกาสผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงโดยพาผู้เรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน เช่น ชุมชน อำเภอ ตำบล จังหวัด ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ
6. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมสอนเสริมด้วยนวัตกรรมสมัยใหม่ก่อนทดสอบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1,3,6
7. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมออกเยี่ยมบ้านผู้เรียนและจัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาผู้เรียนที่ยากจนและขาดแคลนทุนการศึกษาเพื่อให้โอกาสเข้าสู่องค์การแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้
8. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ผู้เรียนที่เป็นเด็กพิเศษได้รับการดูแลและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพมีแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IEP)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ทุกชั้นเรียนมีสื่อการเรียนการสอนระบบทางไกลผ่านดาวเทียมและสื่อนวัตกรรมที่ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิต
2. ผู้เรียนระดับชั้นอนุบาลทุกคนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ วินัย สังคม และสติปัญญา กล้าแสดงออก เก่ง ดี มีความสุข ตามวัยมีความพร้อมเป็นนักวิทยาศาสตร์น้อย
3. โรงเรียนมีห้องเรียนพิเศษพร้อมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าครบตามมาตรฐานและพร้อมส่งเสริมให้เป็นเด็กสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21
4. จัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้ผู้เรียนพิเศษได้ไปทดสอบความสามารถในงานมหกรรมทางวิชาการระดับชาติ
5. ผู้เรียนทุกคนได้เรียนวิชาการและวิชาอาชีพตามที่ตนสนใจจนมีพฤติกรรมการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มี เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่

6. ผู้เรียนยากจนทุกคนได้รับการดูแลได้รับทุนการศึกษาจากเอกชนและรัฐบาล
7. ผู้เรียนได้ศึกษาต่อในสถาบันที่ตนสนใจ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา เน้นสร้างทีมงาน ครู/ผู้เรียน/ผู้ประกอบการ

1. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่เป็นระบบให้ความรู้ปลูกจิตสำนึก ด้านการผลิต การบริโภค ที่ครูและผู้เรียนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศเก็บข้อมูลความรู้เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม นำความรู้มาประยุกต์ใช้ ตามแนวทาง Thailand 4.0
3. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ คุรุภัณฑ์ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมพิจารณาก่อนซื้อไม่นำขยะเข้าโรงเรียน
4. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณขยะ และลดมลพิษในโรงเรียน
5. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่น่าเรียน เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน
6. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการศึกษาให้เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนปลอดขยะ มีนวัตกรรมกำจัดขยะก่อนนำเข้าสู่โรงเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ได้ทีมงานสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ปราศจากขยะ
2. เป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อศึกษาดูงานโรงเรียนสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ

กลยุทธ์ที่ 6 บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา เน้นสร้างทีมงาน ครู/ผู้เรียน/ผู้ประกอบการ

1. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมบริหารจัดการตามแนวคิด I-OKRR ซึ่งเป็น การสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายเพื่อให้มีผลลัพธ์ตามเป้าหมายและสะท้อนผลงานให้ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรม หรือคิดพัฒนาต่อยอดชิ้นงานโดยไม่หยุดนิ่ง
2. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมส่งงานทางระบบ Electronic เพื่อลดการใช้กระดาษลดภาวะโลกร้อนและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความรวดเร็ว

3. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมประสานงาน กับหน่วยงานต่างๆ ให้งานการสอนมีความคล่องตัวและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานรัฐ และเอกชน

4. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมประสานขอความร่วมมือ ผู้ปกครอง ภาครัฐและเอกชนเข้ามาร่วมพัฒนาการศึกษาและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมห้องเรียนทันสมัยมีสื่อการเรียนการสอนเพียงพอเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู สะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม มีบรรยากาศน่าเรียน

6. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมจัดระบบการนิเทศแบบ POCRPK เป็นรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

7. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมจัดระบบประกันคุณภาพตามกระบวนการเป็นระบบได้มาตรฐานการศึกษาของ สพฐ. และ สมศ. กำหนด

8. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมดูแลอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม ให้นักเรียนรับประทานอาหารดีมีคุณภาพตามโปรแกรม Thai School Lunch

9. ทีมงานร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมบริหารจัดการระบบการเงิน การบัญชี และทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR เพื่อให้ครูและผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรม

2. ส่งงานรวดเร็วทันเวลา ลดปริมาณการซื้อกระดาษเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม

3. มีหน่วยงานให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเพิ่มขึ้น

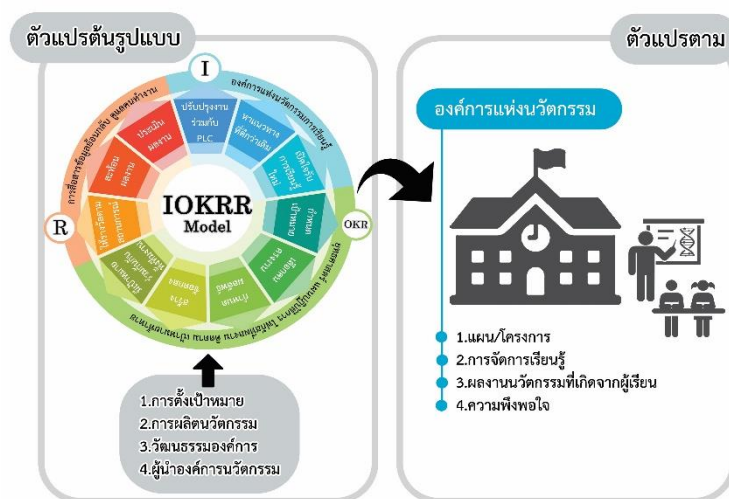
4. ห้องเรียนทุกห้องได้มาตรฐานมีสื่อการเรียนการสอนทันสมัย ห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม

5. มีการนิเทศแบบสอนแผนงาน แบบกัลยาณมิตรเป็นระบบ นิเทศทุกสัปดาห์ ทุกห้องเรียน

6. มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของ สพฐ. และ สมศ. ผู้ปกครองไว้วางใจ

7. มีระบบตรวจสอบอาหารกลางวัน ระบบการเงิน การบัญชี ทะเบียนทรัพย์สินทางราชการชัดเจน เป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้

รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด I-OKRR



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: อุบลวรรณ หอมสิน (2562)

แผนงาน

โรงเรียนได้วางกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาออกเป็น 6 กลยุทธ์ ในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ดังกล่าวจึงได้วางแผนดำเนินการเป็นโครงการ กิจกรรม ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชื่อโครงการที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน
กิจกรรม ประกอบด้วย

1. จัดระเบียบแถว แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. จัดระบบรักษาความสะอาดและ ดูแลการจราจรภายในโรงเรียน
3. จัดระเบียบการแต่งกายชุดสะอาด รีดเรียบร้อย ถูกต้องตามวัน
4. ฝึกมารยาทการพูด การไหว้ให้ได้ 50/วัน การนั่งพับเพียบ การเดิน
5. ฝึกมารยาทการรับประทานอาหาร การนั่งเรียน การพูดมีสติ
6. ฝึกให้กล้าพูด กล้าแสดงออกหน้าชั้น หน้าเสาธง แบบคนเดียว
7. ฝึกคัดแยกขยะจากชั้นอนุบาล-ป.6 ปลุกฝังนำไปคัดแยกได้ที่บ้าน
8. ฝึกการรับผิดชอบเขตความสะอาด การออม การส่งงาน
9. ปลุกฝังให้รักษาอัตลักษณ์ความเป็นบ้านหนองบ่อ
10. ฝึกการรอคอย การเสียสละ จิตอาสาในชั้นเรียนชมเชยคนทำดี
11. ปลุกฝังนิสัย การออมทรัพย์ รายวันแบ่งเก็บแบ่งใช้

12. ครูและผู้เรียนร่วมกันคิดค้นนวัตกรรม รูปแบบ วางระบบ เพื่อความแปลกใหม่อยากจะปฏิบัติร่วมกัน

ชื่อโครงการที่ 2 พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ ประกอบด้วย

1. วันขึ้นปีใหม่ ส่งท้ายปีเก่า จัดป้ายนิเทศ
2. วันเด็ก ทำบุญตักบาตร จัดกิจกรรมวันเด็ก
3. วันครู ปลุกฝังให้ผู้เรียนรักเทิดทูลบุญคุณของครู
4. วันแห่งความรัก ปลุกฝังให้รักห้องเรียน รักครู รักเพื่อน รักโรงเรียน
5. วันสำคัญทางศาสนา ปลุกฝังให้มีความรู้ ตามหลักธรรมคำสอนที่ถูกต้อง คิดดี พูดดี ทำดี ฝึกให้บริจาคทานกับพระ ฝึกให้ทานกับครู ฝึกให้ทานกับเพื่อน
6. วันสำคัญกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ให้ความรู้จัดป้ายนิเทศ
7. ครูและผู้เรียนมีนวัตกรรมที่คิดร่วมกันและมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จมีการรายงานผลและมีการสะท้อนผล นำผลไปคิดพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรม

ชื่อโครงการที่ 3 พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบ กิจกรรม ประกอบด้วย

1. ฝึกการทำความเคารพครู พ่อแม่ เพื่อนๆ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ฝึกการรักษาความสะอาด การเข้าแถว เจียม
3. ฝึกการเก็บกระเป๋าสมุด หนังสือ ถาดอาหาร ทำความสะอาดโต๊ะ
4. ฝึกการรับประทานอาหาร การเก็บล้าง ทำความสะอาด
5. ฝึกการใช้ห้องน้ำห้องส้วม รักษาสมบัติส่วนรวม
6. ฝึกการตั้งคำถาม ฝึกการสังเกต ฝึกการตอบคำถาม
7. ฝึกการยืน ฝึกการนั่ง ฝึกการราบ ฝึกไหว้ ฝึกพูดหน้าชั้นใช้ไมล์
8. ฝึกคัดแยกขยะ ฝึกเก็บไม้กวาด ฝึกรับผิดชอบงานมอบให้ทำ
9. ฝึกการขออนุญาต การไหว้ขอบคุณ การไหว้ขอโทษ
10. ฝึกปิดน้ำ ปิดไฟ ปิดพัดลม ปิดทีวี ฝึกรักษาต้นไม้ไม้เด็ดใบ ดอก
11. การปลูกฝังให้เป็นนิสัยต้องมีนวัตกรรม วิธีการ เพื่อให้ไม่เบื่อในการฝึก ครูและนักเรียนต้องคิดร่วมกัน ฝึกวันละไม่ต่ำกว่า 30 ครั้ง/วัน จึงจะเกิดเป็นการปลูกฝังนิสัยแบบยั่งยืน

ชื่อโครงการที่ 4 พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

กิจกรรม ประกอบด้วย

1. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นอนุบาล 1,2 พัฒนาการเชิงนวัตกรรมทุกด้านตามขบวนการบ้านวิทยาศาสตร์น้อย เพื่อให้ครุนำกระบวนการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยมาพัฒนาผู้เรียน
2. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนสวย คิดคำนวณได้ ผลการทดสอบ RT สูงระดับประเทศ ขึ้นไป
3. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พัฒนาต่อยอดทักษะเชิงนวัตกรรมความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนลายมือสวยมีผลงานระดับประเทศ
4. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประมวลความรู้ ด้านการอ่านการเขียนลายมือสวย การคิดคำนวณ ครู ผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อห้การทดสอบ NT สูงระดับประเทศขึ้นไป
5. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ครู ผู้เรียนพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ลายมือสวยมีผลงานระดับประเทศ
6. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครู ผู้เรียนพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมให้ลายมือสวยมีผลงานระดับประเทศ
7. เป้าหมายท้าทายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครู ผู้เรียนพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมลายมือสวยประมวลความรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ได้ผลการทดสอบ O-NET สูงระดับประเทศขึ้นไป

ชื่อโครงการที่ 5 พัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

กิจกรรม ประกอบด้วย

1. คัดกรอง เยี่ยมบ้าน 100%
2. จัดรถส่งตรวจแยกเด็กพิเศษ
3. จัดการศึกษาฝึกอาชีพให้เด็กพิเศษ
4. พัฒนาต่อยอดส่งเข้าแข่งขันทักษะความสามารถ
5. จัดหาทุนทางการศึกษาให้ผู้เรียนที่ยากจน
6. ครูและผู้เรียนร่วมกันสร้างนวัตกรรมและพัฒนานวัตกรรมส่งเสริมเด็กพิเศษ เด็กเรียนรู้ไม่ทันเพื่อนให้มีพัฒนาการเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม

ชื่อโครงการที่ 6 พัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม

กิจกรรม ประกอบด้วย

1. จัดคนตรงงาน
2. จัดครูเข้าอบรม พัฒนา
3. ศึกษาดูงาน
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning
5. ผลิตสื่อการเรียนการสอน 30 ชิ้น/ภาคเรียน
6. ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เหมาะสมกับผู้เรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามศตวรรษที่ 21
7. ส่งแผนจัดการเรียนรู้สมัยใหม่พร้อมสื่อการสอน
8. จัดตกแต่งชั้นเรียนได้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ทันสมัยเหมาะแก่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
9. ครูมีผลงาน มีนวัตกรรมที่นำมาจัดการเรียนรู้แล้วสามารถนำเข้าประกวดแข่งขันได้ 1 ชิ้น/

ปีการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสทางการศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

ชื่อโครงการที่ 7 จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

กิจกรรม ประกอบด้วย

1. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นอนุบาล 1
2. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นอนุบาล 2
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
4. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
5. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
6. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
7. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1
8. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2
9. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1
10. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2

ชื่อโครงการที่ 8 พัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม

กิจกรรม ประกอบด้วย

1. ครูและผู้เรียนร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับชิ้นงานนวัตกรรม
2. ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันการทดสอบความรู้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1,3,6
3. ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเข้าวัดผลการอ่าน การเขียนลายมือสวย ประเมินทุกระดับชั้น 2 ครั้ง/ภาคเรียน
4. ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตคิดค้นนวัตกรรมเพื่อแข่งขันกีฬา กีฬาเครือข่ายเพื่อส่งนักกีฬาอนุบาล ป.2 ป.4 ป.5 เข้าแข่งขันให้ได้รับรางวัลความสามารถทางความเข้มแข็งของร่างกาย
5. ครูและผู้เรียนร่วมกันเปิดโรงเรียนแสดงผลงานแสดงผลภัณฑ์นวัตกรรมชั้นเรียนละ 5 โครงการงาน

กลยุทธ์ที่ 5 จัดแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ชื่อโครงการที่ 9 พัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กิจกรรม ประกอบด้วย

1. แบ่งเขตดูแลสิ่งแวดล้อมให้ครูผู้เรียนร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมเพื่อดูแลพื้นที่ให้มีสีเขียว
2. คิดค้นนวัตกรรมเพื่อปลูกฝังการคัดแยกขยะ นำมาขาย นำความรู้ไปปฏิบัติต่อบ้านเพื่อความยั่งยืนของการปฏิบัติ
3. คิดค้นต่อยอดนวัตกรรมการปลูกฝังการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติให้เป็นนิสัยและเป็นต้นแบบโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง
4. คิดนวัตกรรมปลูกฝังการทำความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน บริเวณโรงเรียน เขตรับผิดชอบให้สะอาดสวยงาม น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน
5. คิดค้นนวัตกรรมจัดหาอาหารกลางวันสะอาด สด ใหม่ ไม่มีสารปนเปื้อนโดยผลิตเองด้วยวิธีการที่ง่าย
6. มีนวัตกรรมการปลูกผัก เลี้ยงปลา เลี้ยงไก่ เพื่อส่งขายสหกรณ์และอาหารกลางวันทุกวันทำการ

กลยุทธ์ที่ 6 บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ชื่อโครงการที่ 10 บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

กิจกรรม ประกอบด้วย

งานวิชาการ

1. งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสอนเสริม หลักสูตรท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ครู ผู้เรียน

2. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบ
3. จัดห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) บริการนักเรียน ครู ชุมชน
4. คัดเลือกหนังสือเรียนให้ทันสมัยเพื่อพัฒนาแนวคิด ในศตวรรษที่ 21
5. รับ ย้าย ออกผลการเรียนผู้เรียนทันเวลาเป็นปัจจุบัน

งานบุคลากร

1. งบวันลา
2. งานเก็บข้อมูลเข้าอบรม
3. เลื่อนเงินเดือน
4. จ้างครูอัตราจ้าง
5. ออมทรัพย์เครือข่าย
6. ใช้นวัตกรรมสมัยใหม่ในการรวบรวม เก็บข้อมูล

งานงบประมาณ การเงิน พัสดุ

1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีคำนึงถึงการพัฒนา และก้าวให้ทันในศตวรรษที่ 21
2. เบิกจ่ายเงิน ทุกประเภทเป็นปัจจุบัน โปร่งใส ทันเวลา
3. งานพัสดุ ลงทะเบียนพัสดุ รื้อถอนอาคารเรียน จัดซื้อจัดจ้าง ทันเวลาเป็นระบบ
4. ตั้งงบประมาณ ทำจัดซื้อจัดจ้าง ทันเวลา ด้วยระบบ Electronic
5. จัดซื้ออาหารกลางวัน ตามโปรแกรม Thai School Lunch
6. จัดซื้อวัสดุฝึกสอนสอบเด็กปกติ เด็กพิเศษ

งานบริหารทั่วไป

1. งานธุรการ รับส่งเอกสาร ดูแลระบบ ออกคำสั่ง จัดทำเอกสาร
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน
3. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา 2 ครั้ง /ภาคเรียน
4. ประชุมผู้ปกครอง 2 ครั้ง/ภาคเรียน
5. ประชุมเครือข่าย
6. ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา
7. ร่วมงานกับชุมชน เครือข่ายสถานศึกษา

8. ซ่อมแซม ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ
9. ปรับปรุงภูมิทัศน์ และปรับสภาพแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้รับผิดชอบ : นางประสพพร บวชไธสง และทีมงาน

ชื่อโครงการที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) พัฒนาผู้เรียน ทุกคน ให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมด้านความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน
- 2) ครูประจำชั้นทุกคนมีทักษะสามารถจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบ มีวินัย อย่างมั่นคง ยั่งยืน

5.2 เชิงคุณภาพ

1) ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมปฏิบัติกิจกรรมประจำวันเองด้วยความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน

2) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในกิจกรรมประจำวัน และใช้ชีวิตประจำวันมีระเบียบ วินัย ผู้เรียนปฏิบัติเองจนเป็นนิสัย

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
1. จัดระเบียบแถว แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	-		-
2. จัดระบบรักษาความสะอาดและ ดูแลการจราจรภายในโรงเรียน			
3. จัดระเบียบการแต่งกายชุดสะอาด รีดเรียบร้อย ถูกต้องตามวัน			
4. ฝึกมารยาทการพูด การไหว้ให้ได้ 50/วัน การนั่งพับเพียบ การเดิน			
5. ฝึกมารยาทการรับประทานอาหาร การนั่งเรียน การพูดมีสติ			
6. ฝึกให้กล้าพูด กล้าแสดงออกหน้าชั้น หน้าเสาธง แบบคนเดียว			
7. ฝึกคัดแยกขยะจากชั้นอนุบาล-ป.6 ปลุกฝังนำไปคัดแยกได้ที่บ้าน			
8. ฝึกการรับผิดชอบเขตความสะอาด การออม การส่งงาน			
9. ปลุกฝังให้รักษาอัตลักษณ์ความเป็นบ้านหนองบ่อ			
10. ฝึกการรอคอย การเสียสละ จิตอาสาในชั้นเรียนชมเชยคนทำดี			
11. ปลุกฝังนิสัย การออมทรัพย์ รายวันแบ่งเก็บแบ่งใช้			
12. ครูและผู้เรียนร่วมกันคิดค้นนวัตกรรม รูปแบบ วางระบบ เพื่อความแปลกใหม่อยากจะทำปฏิบัติร่วมกัน			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ


10.1 ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับ
ความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน

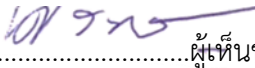
10.2 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะเชิงนวัตกรรมที่แสดงออกเองอย่างมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน
ทุกระดับชั้น


11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟัง
ปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน
มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ (นางประสพพร บวชไธสง)
ครูชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ (นายเศรษฐ์สกล คันศร)
ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ (นางอุบลวรรณ หอมสิน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
 ผู้รับผิดชอบ : นางสาวรุ่ง คชเสน และทีมงาน
 ชื่อโครงการที่ 2 พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) พัฒนาผู้เรียน ทุกคน ให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ
- 2) ครูประจำชั้นทุกคนจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ

2) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในชีวิตประจำวันมีระเบียบ วินัย ปฏิบัติจนเป็นนิสัยเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
1. วันขึ้นปีใหม่ ส่งท้ายปีเก่า จัดป้ายนิเทศ	-		-
2. วันเด็ก ทำบุญตักบาตร จัดกิจกรรมวันเด็ก			
3. วันครู ปลุกฝังให้ผู้เรียนรักเทิดทูลบุญคุณของครู			
4. วันแห่งความรัก ปลุกฝังให้รักห้องเรียน รักครู รักเพื่อน รักโรงเรียน			
5. วันสำคัญทางศาสนา ปลุกฝังให้มีความรู้ ตามหลักธรรมคำสอนที่ถูกต้อง คิดดี พูดดี ทำดี ฝึกให้บริจาคน้ำกับพระ ฝึกให้ทานกับครู ฝึกให้ทานกับเพื่อน			
6. วันสำคัญกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ให้ความรู้จัดป้ายนิเทศ			
7. ครูและผู้เรียนมีนวัตกรรมที่คิดร่วมกันและมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จมีการรายงานผลและมีการสะท้อนผล นำผลไปคิดพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000.-	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ


10.1 ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน เพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ


10.2 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะเชิงนวัตกรรมที่แสดงออกเองอย่างมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืนทุก
ระดับชั้นเพื่อสืบสานวัฒนธรรมวันสำคัญ


11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟัง
ปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน
มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็น
สำคัญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นางสายรุ้ง คชเสน)
ครูชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายเศรษฐ์สกล คันสร)
ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นางอุบลวรรณ หอมสิน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรม

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้รับผิดชอบ : นางประไพ บุญประเชิญ และทีมงาน

ชื่อโครงการที่ 3 พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบต่อ

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรมความรับผิดชอบต่อผู้เรียนทุกระดับชั้น

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

1) พัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การแห่งนวัตกรรมความรับผิดชอบต่อ

2) ครูประจำชั้นทุกคน มีแผนการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การแห่งนวัตกรรมความรับผิดชอบ

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมความรับผิดชอบ
- 2) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในชีวิตประจำวันมีระเบียบ วินัย ปฏิบัติจนเป็นนิสัยมีวัฒนธรรมองค์การแห่งนวัตกรรมความรับผิดชอบ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ท้าทาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย	ค่าวัสดุ
1. ฝึกการทำความเคารพครู พ่อแม่ เพื่อนๆ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	-		-
2. ฝึกการรักษาความสะอาด การเข้าแถว เจียม			
3. ฝึกการเก็บกระเป๋าสุด หนังสือ ถาดอาหาร ทำความสะอาดโต๊ะ			
4. ฝึกการรับประทานอาหาร การเก็บล้าง ทำความสะอาด			
5. ฝึกการใช้ห้องน้ำห้องส้วม รักษาสมบัติส่วนรวม			
6. ฝึกการตั้งคำถาม ฝึกการสังเกต ฝึกการตอบคำถาม			
7. ฝึกการยืน ฝึกการนั่ง ฝึกการกราบ ฝึกไหว้ ฝึกพูดหน้าชั้นใช้ไมล์			
8. ฝึกคัดแยกขยะ ฝึกเก็บไม้กวาด ฝึกรับผิดชอบงานมอบให้ทำ			
9. ฝึกการขออนุญาต การไหว้ขอบคุณ การไหว้ขอโทษ			
10. ฝึกปิดน้ำ ปิดไฟ ปิดพัดลม ปิดทีวี ฝึกรักษาต้นไม้ไม้เด็ดใบดอก			
11. การปลูกฝังให้เป็นนิสัยต้องมีนวัตกรรม วิธีการ เพื่อให้ไม่เบื่อในการฝึก ครูและนักเรียนต้องคิดร่วมกัน ฝึกวันละไม่ต่ำกว่า 30 ครั้ง/วัน จึงจะเกิดเป็นการปลูกฝังนิสัยแบบยั่งยืน			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ



10.1 ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับ ความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์การแห่งนวัตกรรมความรับผิดชอบ


10.2 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะเชิงนวัตกรรมที่แสดงออกเองอย่างมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน ทุกระดับชั้นเป็นวัฒนธรรมองค์การแห่งนวัตกรรมความรับผิดชอบ

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟัง ปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

 (ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ (นางประไพ บุญประเชิด) ครูชำนาญการพิเศษ	 (ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบโครงการ (นายเศรษฐ์สกล คันสร) ครูชำนาญการ
---	---


 (ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ
 (นางอุบลวรรณ หอมสิน)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
 (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
 ผู้รับผิดชอบ : นางสาวนวิรัตน์ ไกรยครุต และทีมงาน
 ชื่อโครงการที่ 4 พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) พัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- 2) ครูประจำชั้นทุกคนจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

2) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในชีวิตประจำวัน มีระเบียบ วินัย ปฏิบัติจนเป็นนิสัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำทหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
1. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นอนุบาล 1,2 พัฒนาการเชิงนวัตกรรมทุกด้านตามขบวนการบ้านวิทยาศาสตร์น้อย เพื่อให้ครูนำกระบวนการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยมาพัฒนาผู้เรียน	-		-
2. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนสวย คิดคำนวณได้ ผลการทดสอบ RT สูงระดับประเทศ ขึ้นไป			
3. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พัฒนาต่อยอดทักษะเชิงนวัตกรรมความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนลายมือสวยมีผลงานระดับประเทศ			
4. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประมวลความรู้ด้านการอ่านการเขียนลายมือสวย การคิดคำนวณ ครู ผู้เรียน มีทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อให้การทดสอบ NT สูงระดับประเทศขึ้นไป			
5. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ครู ผู้เรียน พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ให้ลายมือสวยมีผลงานระดับประเทศ			
6. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครู ผู้เรียน พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ให้ลายมือสวยมีผลงานระดับประเทศ			
7. เป้าหมายทำทหายระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครู ผู้เรียน พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมลายมือสวยประมวลความรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ได้ผลการ			

ทดสอบ O-NET สูงระดับประเทศ ขึ้นไป			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)	5,000		

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน มีทักษะเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามเป้าหมายที่ท้าทายของระดับชั้น

10.2 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะเชิงนวัตกรรมที่แสดงออกเองอย่างมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืนทุกระดับชั้นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟังปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนวิรัตน์ ไกรยครุต)

ครู

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายเศรษฐ์สกล คันสร)

ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางอุบลวรรณ หอมสิน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ

(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
 ผู้รับผิดชอบ : นางชฎาพันธ์ จันทร์ทรง และทีมงาน
 ชื่อโครงการที่ 5 พัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน
 ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

1) พัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

2) ครูประจำชั้นทุกคนจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

5.2 เชิงคุณภาพ

1) ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

2) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในชีวิตประจำวัน มีระเบียบ วินัย ปฏิบัติจนเป็นนิสัยเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของผู้เรียน

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำทนาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
1. คัดกรอง เยี่ยมบ้าน 100%	-		-
2. จัดรถส่งตรวจแยกเด็กพิเศษ			
3. จัดการศึกษาฝึกอาชีพให้เด็กพิเศษ			
4. พัฒนาต่อยอดส่งเข้าแข่งขันทักษะความสามารถ			
5. จัดหาทุนทางการศึกษาให้ผู้เรียนที่ยากจน			
6. ครูและผู้เรียนร่วมกันสร้างนวัตกรรมและพัฒนา นวัตกรรมส่งเสริมเด็กพิเศษ เด็กเรียนรู้ไม่ทันเพื่อนให้มี พัฒนาการเพิ่มมากขึ้น			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ให้มีผลงานเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับ
 ความมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืนเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของ
 ผู้เรียน

10.2 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะเชิงนวัตกรรมที่แสดงออกเองอย่างมีระเบียบ วินัย มั่นคง ยั่งยืน
 ทุกระดับชั้นเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของผู้เรียน

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟัง
 ปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน
 มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็น
 สำคัญ

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ
 (นางชฎาพันธ์ จันท์ทรง)
 ครูชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบโครงการ
 (นายเศรษฐ์สกล คันสร)
 ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ
 (นางอุบลวรรณ หอมสิน)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
 (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้รับผิดชอบ : นางสาวดี ดวงใจ และทีมงาน

ชื่อโครงการที่ 6 พัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ทักษะเชิงนวัตกรรม

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยิ่งยวดต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีชิ้นงานเชิงนวัตกรรม

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แสดงออกถึงการมีทักษะเชิงนวัตกรรม
- 2) ครูจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมความมีระเบียบวินัย มั่นคง ยั่งยืน

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานที่เกิดกับครูแสดงถึงการจัดการเรียนรู้มีทักษะเชิงนวัตกรรม
- 2) ผลงานผู้เรียนแสดงออกถึงชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรมและผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำทหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
1. จัดคนตรงงาน	-		-
2. จัดครูเข้าอบรม พัฒนา			
3. ศึกษาดูงาน			
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning			
5. ผลิตสื่อการเรียนการสอน 30 ชิ้น/ภาคเรียน			
6. ใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เหมาะสมกับผู้เรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามศตวรรษที่ 21			
7. ส่งแผนจัดการเรียนรู้สมัยใหม่พร้อมสื่อการสอน			
8. จัดตกแต่งชั้นเรียนได้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ทันสมัย เหมาะแก่การเรียนรู้อในศตวรรษที่ 21			
9. ครูมีผลงาน มีนวัตกรรมที่นำมาจัดการเรียนรู้แล้วสามารถนำเข้าประกวดแข่งขันได้ 1 ชิ้น/ปีการศึกษา			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 ครูมีสื่อนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม และมีชิ้นงานเชิงนวัตกรรม

10.2 ผู้เรียน มีผลงานเชิงนวัตกรรมทุกระดับชั้นเรียน

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟังปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ



(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ

(นางสุภาวดี ดวงไข)
ครูชำนาญการพิเศษ



(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายเศรษฐ์สกล คันทร)
ครูชำนาญการ



(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางอุบลวรรณ หอมสิน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสทางการศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้รับผิดชอบ : นางสุภาวดี ดวงไข และทีมงาน

ชื่อโครงการที่ 7 จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องจากขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมโดยมีวัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอต่อการพัฒนาชิ้นงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

1) ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมโดยมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาผู้เรียน

2) ผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมโดยมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาชิ้นงาน

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาชิ้นงาน
- 2) ผลงานครุมีการผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมโดยมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาผู้เรียน

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ท้าทาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
1. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นอนุบาล 1	-		-
2. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นอนุบาล 2			
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1			
4. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2			
5. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3			
6. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4			
7. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1			
8. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2			
9. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1			
10. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2			

รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)	5,000
-----------------------------	-------

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ


10.1 ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมโดยมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาผู้เรียน


10.2 ผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตผลงานเชิงนวัตกรรมโดยมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาชิ้นงาน


11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟังปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ (นางสุภาวดี ดวงไข)
ครูชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ (นายเศรษฐ์สกล คั่นสร)
ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ (นางอุบลวรรณ หอมสิน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
 ผู้รับผิดชอบ : นายเศรษฐ์สกล คันสร และทีมงาน
 ชื่อโครงการที่ 8 พัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม
- 2) ผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรม

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม
- 2) ผลงานผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรม

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย	ค่าวัสดุ
1. ครูและผู้เรียนร่วมกันพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับชิ้นงานนวัตกรรม	-		-
2. ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันการทดสอบความรู้ขั้นประถมศึกษาปีที่ 1,3,6			
3. ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเข้าวัดผลการอ่าน การเขียนลายมือสวยประเพณีทุกระดับชั้น 2 ครั้ง/ภาคเรียน			
4. ครูและผู้เรียนร่วมกันผลิตคิดค้นนวัตกรรมเพื่อแข่งขันกีฬา กีฬาเครือข่ายเพื่อส่งนักกีฬา อนุบาล ป.2 ป.4 ป.5 เข้าแข่งขันให้ได้รับรางวัลความสามารถทางความเข้มแข็งของร่างกาย			
5. ครูและผู้เรียนร่วมกันเปิดโรงเรียนแสดงผลงานแสดงผลภัณฑ์นวัตกรรมชิ้นเรียนละ 5 โครงการงาน			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี

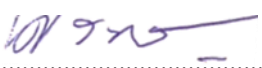
10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผลงานครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงออกเชิงนวัตกรรม
- 2) ผลงานผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรม


11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ


การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟังปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
โครงการ

(นายเศรษฐ์สกล คันสร)
ครูชำนาญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบ

(นายเศรษฐ์สกล คันสร)
ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ

(นางอุบลวรรณ หอมสิน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

กลยุทธ์ที่ 5 จัดแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้รับผิดชอบ : นายสามารถ โสมเกตริน และทีมงาน

ชื่อโครงการที่ 9 พัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครุขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 2) ผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมจากการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีการผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรม

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานครุมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2) ผลงานผู้เรียนมีทักษะเชิงนวัตกรรมจากการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีการผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรม

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่าย	ค่าวัสดุ
1. แบ่งเขตดูแลสิ่งแวดล้อมให้ครูผู้เรียนร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมเพื่อดูแลพื้นที่ให้มีสีเขียว	-		-
2. คิดค้นนวัตกรรมเพื่อปลูกฝังการคัดแยกขยะ นำมาขายนำความรู้ไปปฏิบัติที่บ้านเพื่อความยั่งยืนของการปฏิบัติ			
3. คิดค้นต่อยอดนวัตกรรมการปลูกฝังการนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติให้เป็นนิสัยและเป็นต้นแบบโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง			
4. คิดนวัตกรรมปลูกฝังการทำความสะอาดห้องเรียน อาคารเรียน บริเวณโรงเรียน เขตรับผิดชอบให้สะอาดสวยงาม นำดู นำอยู่ นำเรียน			
5. คิดค้นนวัตกรรมจัดหาอาหารกลางวันสะอาด สด ใหม่ ไม่มีสารปนเปื้อนโดยผลิตเองด้วยวิธีการที่ง่าย			
6. มีนวัตกรรมการปลูกผัก เลี้ยงปลา เลี้ยงไก่ เพื่อส่งขาย สหกรณ์และอาหารกลางวันทุกวันทำการ			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

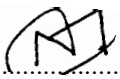
10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) มีแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 2) มีแหล่งเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

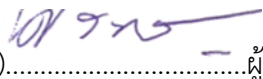
การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟังปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ

โครงการ


(นายสามารถ โสมเกตริน)

ครูธุรการ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบ

(นายเศรษฐ์สกล คันศร)

ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ

(นางอุบลวรรณ หอมสิน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ

(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

กลยุทธ์ที่ 6 บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้รับผิดชอบ : นางบุปผา จำปาทอง และทีมงาน

ชื่อโครงการที่ 10 บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2. หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผู้เรียนขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่มีผลงานที่แสดงความสามารถด้านทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้เรียน สาเหตุเนื่องมาจากครูขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม

ทีมงานจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ครูและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของชิ้นงานระหว่างการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิต ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

3. วัตถุประสงค์

เพื่อบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2562 จำนวน 260 คน ครูประจำชั้นทุกชั้น จำนวน 13 คน รวมจำนวน 273 คน

5. ตัวชี้วัดและเป้าหมายโครงการ

5.1 เชิงปริมาณ

- 1) บริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 2) ครู ผู้เรียน กรรมการสถานศึกษา มีความพึงพอใจจากการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

5.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผลงานบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูมีทักษะเชิงนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 2) ผลงาน ครู ผู้เรียน มีทักษะเชิงนวัตกรรมจากการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

6. ระยะเวลาดำเนินการ

16 พฤษภาคม 2562 - 30 กันยายน 2562

7. กิจกรรม/การดำเนินงาน

กิจกรรมที่ทำหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
งานวิชาการ	-		-
1. งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสอนเสริม หลักสูตรท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม ครูผู้เรียน			
2. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบ			
3. จัดห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) บริการนักเรียนครู ชุมชน			
4. คัดเลือกหนังสือเรียนให้ทันสมัยเพื่อพัฒนาแนวคิด ในศตวรรษที่ 21			
5. รับ ย้าย ออกผลการเรียนผู้เรียนทันเวลาเป็นปัจจุบัน			
งานบุคลากร			
1. งบวันลา			
2. งานเก็บข้อมูลเข้าอบรม			
3. เลื่อนเงินเดือน			
4. จ้างครูอัตราจ้าง			
5. ออมทรัพย์เครือข่าย			
6. ใช้นวัตกรรมสมัยใหม่ในการรวบรวม เก็บข้อมูล			
งานงบประมาณ การเงิน พัสดุ			
1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีคำนึงถึงการพัฒนา และก้าวให้ทันในศตวรรษที่ 21			

กิจกรรมที่ทำหาย	งบประมาณ (บาท)		
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
2. เบิก-จ่ายเงิน ทุกประเภทเป็นปัจจุบัน โปร่งใส ทันเวลา 3. งานพัสดุ ลงทะเบียนพัสดุ รื้อถอนอาคารเรียน จัดซื้อจัดจ้าง ทันเวลาเป็นระบบ 4. ตั้งงบประมาณ ทำจัดซื้อจัดจ้าง ทันเวลา ด้วยระบบ Electronic 5. จัดซื้ออาหารกลางวัน ตามโปรแกรม Thai School Lunch 6. จัดซื้อวัสดุฝึกสอนสอบเด็กปกติ เด็กพิเศษ งานบริหารทั่วไป 1. งานธุรการ รับส่งเอกสาร ดูแลระบบ ออกคำสั่ง จัดทำเอกสาร 2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน 3. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา 2 ครั้ง /ภาคเรียน 4. ประชุมผู้ปกครอง 2 ครั้ง/ภาคเรียน 5. ประชุมเครือข่าย 6. ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา 7. ร่วมงานกับชุมชน เครือข่ายสถานศึกษา 8. ซ่อมแซม ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ 9. ปรับปรุงภูมิทัศน์ และปรับสภาพแวดล้อม			
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันบาทถ้วน)		5,000	

8. งบประมาณโครงการ

งบประมาณรวม 5,000 บาท

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ที่อยู่ หมู่ 1 ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน


2) มีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมของครูและนักเรียน


3) มีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อผลิตชิ้นงานเชิงนวัตกรรมของนักเรียน


11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ความเสี่ยง : การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง : ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมจัดทำ PLC รับฟังปัญหา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ปรับกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา ประเมินผลเป็นระยะรายสัปดาห์ รายเดือน มีความยืดหยุ่นด้านเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดกับนักเรียนให้มีพัฒนาการทักษะเชิงนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(ลงชื่อ)..........ผู้เสนอโครงการ
(นางบุปผา จำปาทอง)
ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายเศรษฐ์สุกล คันสร)
ครูชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นางอุบลวรรณ หอมสิน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ
(วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

ตัวอย่าง
แผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	ภาคเรียนที่ 1
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง ร้อยละ		เวลา 17 ชั่วโมง
หน่วยย่อยที่ 5.1 เตรียมความพร้อม		เวลา 1 ชั่วโมง
วันที่สอน.....เดือน.....พ.ศ.....		

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

สาระที่ 1 จำนวนและพีชคณิต

มาตรฐาน ค 1.1 เข้าใจความ หลากหลายของการแสดงจำนวน ระบบจำนวน การดำเนินการของจำนวน ผลที่เกิดขึ้นจาก การดำเนินการ สมบัติ ของการดำเนินการ และนำไปใช้

ตัวชี้วัด ค 1.1 ป.5/9 แสดงวิธีหาคำตอบของโจทย์ปัญหาร้อยละ ไม่เกิน 2 ขั้นตอน

2. สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด

2.1 เศษส่วนที่มีตัวส่วนเป็น 100 สามารถเขียนในรูปร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์

2.2 ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ สามารถเขียนในรูปเศษส่วน ที่มีตัวส่วนเป็น 100

3. จุดประสงค์การเรียนรู้

1. นักเรียนสามารถอธิบายเกี่ยวกับการอ่านและการเขียนร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ (K)

2. นักเรียนสามารถอ่านและเขียนร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ได้ (P)

3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่และกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย (A)

4. สาระการเรียนรู้ การอ่านและการเขียนร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร

2. ความสามารถในการคิด

1) ทักษะการแปลความ

2) ทักษะการให้เหตุผล

3. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. มีวินัย

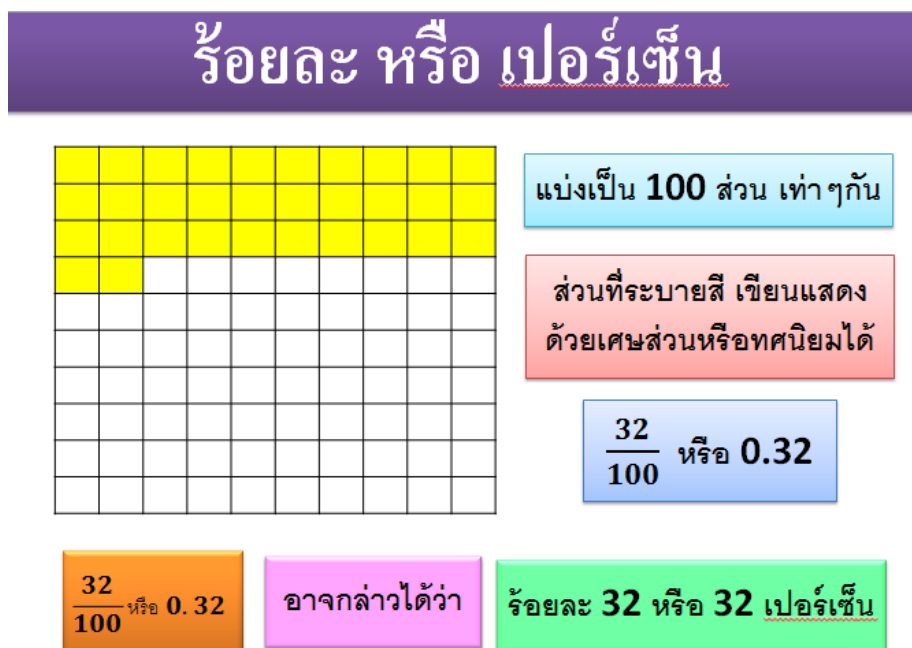
2. ใฝ่เรียนรู้

3. มุ่งมั่นในการทำงาน

4. มีจิตสาธารณะ

7. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. ครูให้นักเรียนทำกิจกรรมบริหารสมองโดยใช้กิจกรรมทดสอบสี่
2. นักเรียนทบทวนความรู้เรื่อง การเขียนเศษส่วนและทศนิยม โดยพิจารณาจากภาพตารางใน เพาเวอร์พ้อย
3. ครูเชื่อมโยงความรู้ การเขียนเศษส่วนและทศนิยมกับร้อยละ โดยการอธิบายตัวอย่างจาก เพาเวอร์พ้อยดังนี้



4. ครูให้นักเรียนทำกิจกรรมพร้อมทั้งช่วยกันตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กิจกรรมบัตรภาพตารางร้อยละ

- จับกลุ่ม กลุ่มละ 3 คน
- แต่ละกลุ่มได้รับบัตรภาพ 1 ภาพ
- ให้แต่ละกลุ่มเขียนแสดงร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์ พร้อมติดบัตรภาพที่หน้า กระดาน พร้อมอธิบาย

5. ครูพานักเรียนสรุปการเขียนเศษส่วนให้อยู่ในรูปร้อยละ

นักเรียนทราบแล้วใช่ไหม

2

3

1. เศษส่วนที่อยู่ในรูปของ 100 สามารถเขียนให้อยู่ในร้อยละหรือ เปอร์เซ็นต์

4

5

5

2. ร้อยละหรือ เปอร์เซ็นต์สามารถเขียนให้อยู่ใน เศษส่วนที่มีตัวส่วนเป็น 100

6

6


สัญลักษณ์ในของ เปอร์เซ็นต์ คือ %
เช่น 25 เปอร์เซ็นต์ เขียนแทนด้วย 25 %

6. หลังจากที่นักเรียนทำความเข้าใจเรื่องการเขียนเศษส่วนหรือทศนิยมให้อยู่ในรูปร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ ครูยกตัวอย่างการเปลี่ยนเศษส่วนให้เป็นร้อยละเปอร์เซ็นต์ ในกรณีที่ส่วนไม่เป็น 100 ดังนี้

การเขียนเศษส่วนในรูปร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

2 เขียน $\frac{5}{10}$ ในรูปร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

4 ทำส่วนให้เป็น 100

3 

5 **วิธีทำ**

6
$$\frac{5}{10} = \frac{5 \times 10}{10 \times 10}$$

7
$$= \frac{50}{100}$$

8
$$= \text{ร้อยละ } 50$$


7. ครูให้นักเรียนทำกิจกรรมพร้อมทั้งช่วยกันตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละกลุ่ม ดังนี้


กิจกรรมบัตรภาพเศษส่วน

- แต่ละกลุ่มได้รับบัตรภาพเศษส่วน 1 ภาพ
- ให้แต่ละกลุ่มติดบัตรภาพเศษส่วนที่กำหนดให้หน้ากระดาน พร้อมเขียนแสดงให้อยู่ในรูปร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์ พร้อมอธิบาย

8. ครูพานักเรียนสรุปการเขียนเศษส่วนให้อยู่ในรูปร้อยละเมื่อตัวส่วนไม่ใช่ 100

1 เศษส่วนที่ตัวส่วนไม่เท่ากับ 100 ให้เป็นร้อยละ

2  3 4 ทำส่วนให้เป็น 100 โดยนำจำนวนนับมาคูณหรือหารทั้งตัวเศษและตัวส่วน

5 

9. ครูให้นักเรียนทำแบบทดสอบร้อยละ จาก Kahot

8. สื่อ/แหล่งเรียนรู้

1. หนังสือเรียน คณิตศาสตร์ ป.5 เล่ม 2

2. PowerPoint

<https://drive.google.com/file/d/1U3b5FrXJIA2NqScFfe0e4fP6ZolBoLHi/view?usp=sharing>



3. kahoot

<https://create.kahoot.it/share/f39757e5-4d6d-4193-9606-6e56c1deb788>



9. ภาระงาน/ชิ้นงาน

1. กิจกรรมบัตรภาพตาราง
2. กิจกรรมบัตรภาพเศษส่วน

10. การวัดและการประเมินผล

รายการวัด	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
กิจกรรมบัตรภาพ ตารางและกิจกรรม บัตรภาพเศษส่วน	ตรวจกิจกรรมบัตรภาพ ตารางและกิจกรรมบัตร ภาพเศษส่วน	กิจกรรมบัตรภาพ ตารางและกิจกรรม บัตรภาพเศษส่วน	ผ่านเกณฑ์ 2 คะแนน ขึ้นไป
แบบทดสอบร้อยละ จาก Kahot	ตรวจแบบทดสอบร้อยละ จาก Kahot	แบบทดสอบร้อยละ จาก Kahot	ร้อยละ 50 ขึ้นไปถือว่า ผ่านเกณฑ์
พฤติกรรมการทำงาน	สังเกตพฤติกรรมการ	แบบสังเกตพฤติกรรม	ผ่านเกณฑ์ 2 คะแนน

รายการวัด	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
รายบุคคล	ทำงานรายบุคคล	การทำงานรายบุคคล	ขึ้นไป
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	สังเกตพฤติกรรม รายบุคคล	แบบประเมิน คุณลักษณะอันพึง ประสงค์	ระดับคุณภาพ 2 ผ่าน เกณฑ์

ความคิดเห็นของผู้บริหาร

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

.....

...../...../.....

บันทึกผลหลังการสอน

บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้

.....
.....
.....

ปัญหา/อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

แนวทางแก้ไขปัญหา/ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ครูผู้สอน
(.....)
...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คำชี้แจง : ให้ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน แล้วขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ด้าน	รายการประเมิน	ระดับคะแนน		
		3	2	1
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	1.1 ยืนตรงเคารพธงชาติ และร้องเพลงชาติได้			
	1.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ประองดอง และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน			
	1.3 เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ ปฏิบัติตามหลักศาสนา			
	1.4 เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ตามที่โรงเรียนจัดขึ้น			
2. ซื่อสัตย์ สุจริต	2.1 ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง			
	2.2 ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง			
3. มีวินัย รับผิดชอบ	3.1 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัวมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวัน			
4. ใฝ่เรียนรู้	4.1 รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และนำไปปฏิบัติได้			
	4.2 รู้จักจัดสรรเวลาให้เหมาะสม			
	4.3 เชื่อฟังคำสั่งสอนของบิดา-มารดา โดยไม่โต้แย้ง			
	4.4 ตั้งใจเรียน			
5. อยู่อย่างพอเพียง	5.1 ใช้ทรัพย์สินและสิ่งของของโรงเรียนอย่างประหยัด			
	5.2 ใช้อุปกรณ์การเรียนอย่างประหยัดและรู้คุณค่า			
	5.3 ใช้จ่ายอย่างประหยัดและมีการเก็บออมเงิน			
6. มุ่งมั่นในการทำงาน	6.1 มีความตั้งใจและพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย			
	6.2 มีความอดทนและไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ			
7. รักความเป็นไทย	7.1 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย			
	7.2 เห็นคุณค่าและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย			
8. มีจิตสาธารณะ	8.1 รู้จักช่วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูทำงาน			
	8.2 รู้จักการดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติและสิ่งแวดล้อมของ			

	ห้องเรียนและโรงเรียน			
--	----------------------	--	--	--

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
 (.....)
/...../.....

เกณฑ์การให้คะแนน

พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนและสม่ำเสมอ	ให้ 3 คะแนน
พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนและบ่อยครั้ง	ให้ 2 คะแนน
พฤติกรรมที่ปฏิบัติบางครั้ง	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
51-60	ดีมาก
41-50	ดี
30-40	พอใช้
ต่ำกว่า 30	ปรับปรุง

แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานรายบุคคล

คำชี้แจง : ให้ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน แล้วขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน		
		3	2	1
1	การแสดงความคิดเห็น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	ความมีน้ำใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	การตรงต่อเวลา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
รวม				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

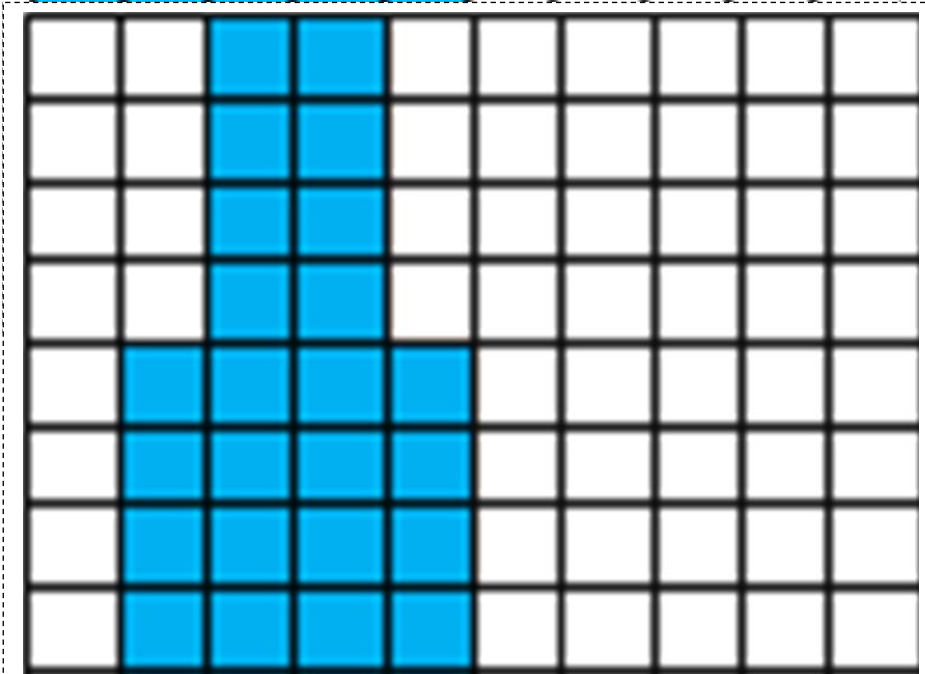
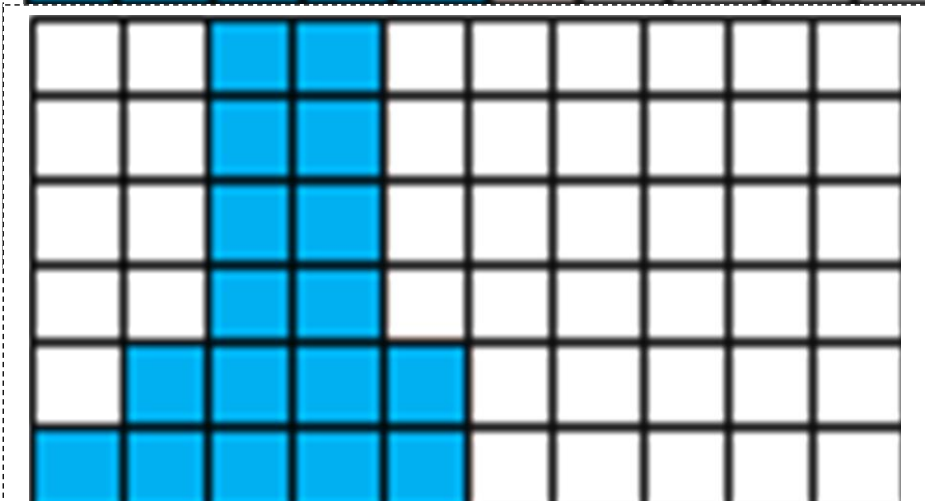
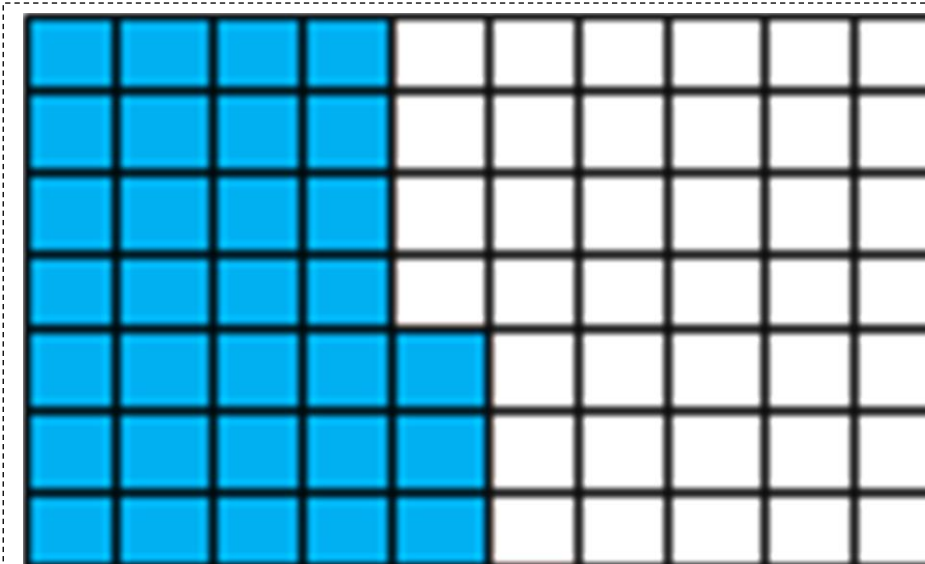
เกณฑ์การให้คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ	ให้	3	คะแนน
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง	ให้	2	คะแนน
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบางครั้ง	ให้	1	คะแนน

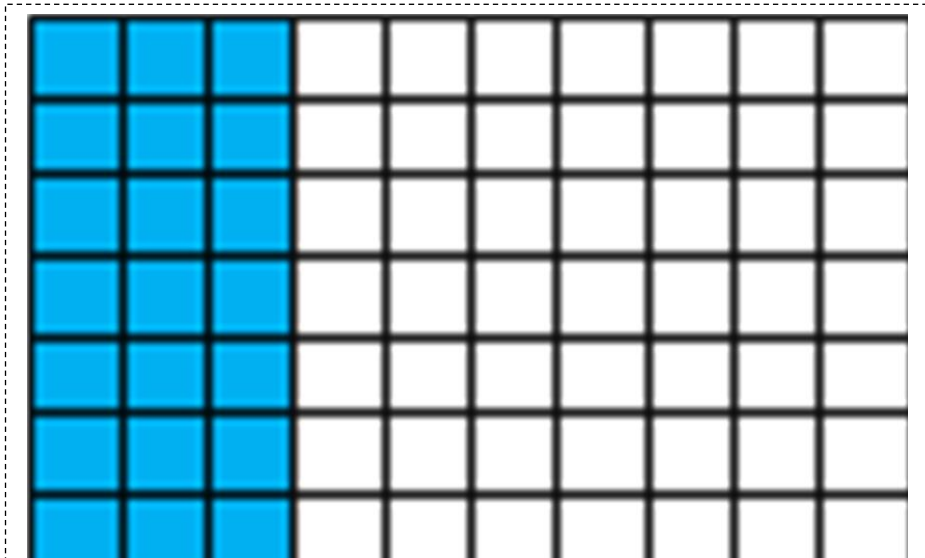
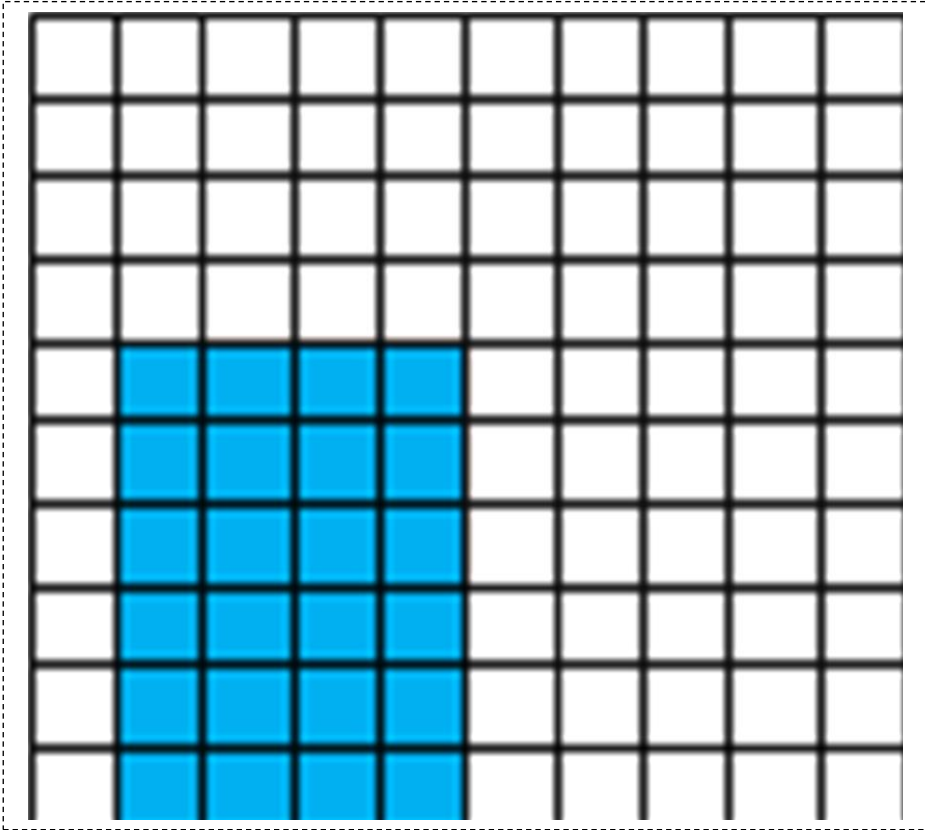
เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ช่วงคะแนน	คะแนน	ระดับคุณภาพ
12 - 15	3	ดี
8 - 11	2	พอใช้
ต่ำกว่า 8	1	ปรับปรุง

บัตรภาพตารางร้อยละเอียด



บัตรภาพตารางร้อยละ



บัตรภาพเศษส่วน

2

—

5

3

—

4

บัตรภาพเศษส่วน

$$\frac{13}{20}$$

$$\frac{19}{25}$$

บัตรภาพเศษส่วน

$$\frac{12}{50}$$
$$50$$
$$\frac{7}{10}$$
$$10$$

บัตรภาพเศษส่วน

1

—

5

เกณฑ์การวัดผลประเมินผล

รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน รหัสวิชา ค15101 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 เวลา 80 ชั่วโมง จำนวน 2 หน่วยกิต

1. เกณฑ์การให้คะแนนด้านความรู้ความคิด

1.1 เกณฑ์การให้คะแนนด้านความรู้ความคิด (เดี่ยว)

- ข้อสอบปรนัย เกณฑ์การประเมินผ่านเกณฑ์ 50% ขึ้นไป
- ข้อสอบอัตนัย

คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การให้คะแนน
3 (ดีมาก)	แสดงวิธีทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ และคำตอบถูกต้อง
2 (ดี)	แสดงวิธีทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ แต่คำตอบไม่ถูกต้องหรือไม่ได้สรุปคำตอบ
1 (พอใช้)	แสดงวิธีทำถูกต้องบางส่วน แต่ยังไม่สมบูรณ์ และคำตอบไม่ถูกต้องหรือไม่ได้สรุปคำตอบ
0 (ต้องปรับปรุง)	ไม่มีร่องรอยการเขียนใด ๆ

*หมายเหตุ: ผ่านเกณฑ์ 2 คะแนน ขึ้นไป

-ชิ้นงาน

คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
4 (ดีมาก)	<ul style="list-style-type: none"> -มีการวางแผนการสร้าง และการแสดงรายละเอียดของชิ้นงานแต่ละส่วนชัดเจน สมบูรณ์ -แก้ปัญหาและตอบสนองตามความต้องการ -มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และดึงดูดความสนใจ -ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย ประหยัด และคุ้มค่า -คู่มือแนะนำการใช้ง่าย มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย
3 (ดี)	<ul style="list-style-type: none"> -มีการวางแผนการสร้าง และการแสดงรายละเอียดของชิ้นงานแต่ละส่วนชัดเจน สมบูรณ์ -แก้ปัญหาและตอบสนองตามความต้องการ -มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ขาดการดึงดูดความสนใจ

คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
	<ul style="list-style-type: none"> -ใช้งานได้ แต่ยังคงต้องการปรับปรุงแก้ไข -คู่มือแนะนำการใช้ไม่ชัดเจน หรือมีรายละเอียดไม่ครบถ้วน
2 (พอใช้)	<ul style="list-style-type: none"> -มีการวางแผนการสร้าง แต่การแสดงรายละเอียดของชิ้นงานบางส่วนไม่สมบูรณ์ -แก้ปัญหาและตอบสนองตามความต้องการ -มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ขาดการดึงดูดความสนใจ -ใช้งานได้ แต่ยังคงต้องการปรับปรุงแก้ไข -คู่มือแนะนำการใช้ไม่ชัดเจน หรือมีรายละเอียดไม่ครบถ้วน
1 (ต้องปรับปรุง)	<ul style="list-style-type: none"> -มีการวางแผนการสร้าง แต่การแสดงรายละเอียดของชิ้นงานไม่ชัดเจนหรือไม่สมบูรณ์ -ไม่ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการ -ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ -ชิ้นงานขัดข้อง หรือใช้งานไม่ได้ตามที่คาดหวัง -คู่มือแนะนำการใช้ไม่ชัดเจน หรือไม่มีคู่มือแนะนำการใช้

*หมายเหตุ: ผ่านเกณฑ์ 2 คะแนน ขึ้นไป

1.2 เกณฑ์การให้คะแนนด้านความรู้ความคิด (กลุ่ม)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
มีความรับผิดชอบ	3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ปรับปรุง)	<ul style="list-style-type: none"> -สมาชิกทุกคนรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ -สมาชิกบางคนรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ -สมาชิกบางคนรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
การดำเนินงาน	3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ปรับปรุง)	<ul style="list-style-type: none"> -คัดเลือกและเตรียมข้อมูลได้เหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและปฏิบัติตามแผนงานนั้นอย่างเป็นระบบ -คัดเลือกและเตรียมข้อมูลได้เหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและปฏิบัติตามแผนงานเป็นบางขั้นตอน -คัดเลือกและเตรียมข้อมูลได้บางส่วน มีการวางแผนการ

ประเด็น การประเมิน	คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
		ทำงานเป็นบางขั้นตอน
มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ปรับปรุง)	-มีแนวคิด / วิธีการแปลกใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ถูกต้องสมบูรณ์ -มีแนวคิด / วิธีการแปลกใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ถูกต้องแต่นำไปปฏิบัติแล้วไม่ถูกต้องสมบูรณ์ -มีแนวคิด / วิธีการไม่แปลกใหม่แต่นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง สมบูรณ์
มีความร่วมมือ ภายในกลุ่ม	3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ปรับปรุง)	-ทุกคนมีการถ่ายทอดวิธีการแก้ไขปัญหาพร้อมกันมีการรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม -รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มแต่ไม่ได้ร่วมกัน แก้ปัญหาในการทำงานกลุ่ม -ไม่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มและสมาชิก ไม่ได้ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานกลุ่ม

ระดับคุณภาพ	คะแนน
ดี	9 – 12
พอใช้	5 – 8
ปรับปรุง	ต่ำกว่า 5 คะแนน

ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับพอใช้ ขึ้นไป (5 – 8 คะแนน)

2. เกณฑ์การให้คะแนนคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์	คะแนน (ระดับ คุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
การทำงาน อย่างมี ระบบ	3 (ดีมาก) 2 (ดี) 1 (พอใช้)	-มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นระบบการทำงานมีครบทุกขั้นตอน จัดเรียงลำดับ ความสำคัญ ก่อน – หลัง ถูกต้องครบถ้วน -มีการวางแผนการดำเนินงาน การทำงานไม่ครบทุกขั้นตอน และ

คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์	คะแนน (ระดับ คุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
		<p>ผิดพลาดบ้าง จัดเรียงลำดับความสำคัญ ก่อน - หลัง ได้เป็นส่วน ใหญ่</p> <p>-ไม่มีการวางแผนการดำเนินงาน การทำงานไม่มีขั้นตอน มีความ ผิดพลาดต้องแก้ไข ไม่จัดเรียงลำดับความสำคัญ</p>
มีระเบียบ	3 (ดีมาก) 2 (ดี) 1 (พอใช้)	<p>-สมดุงาน/ชิ้นงาน สะอาดเรียบร้อย และปฏิบัติตนอยู่ในข้อตกลงที่ กำหนดให้ร่วมกันทุกครั้ง</p> <p>-สมดุงาน/ชิ้นงาน ส่วนใหญ่สะอาดเรียบร้อย และปฏิบัติตนอยู่ใน ข้อตกลงที่กำหนดให้ร่วมกันเป็นส่วนใหญ่</p> <p>-สมดุงาน/ชิ้นงาน ไม่ค่อยเรียบร้อยและปฏิบัติตนอยู่ในข้อตกลงที่ กำหนดให้ร่วมกันเป็นบางครั้ง ต้องอาศัยการแนะนำหรือตักเตือน</p>
มีความ รอบคอบ	3 (ดีมาก) 2 (ดี) 1 (พอใช้)	<p>-ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนด้วยความรอบคอบ</p> <p>-ปฏิบัติงานทุกขั้นตอน มีความรอบคอบเป็นบางครั้ง</p> <p>-ปฏิบัติงานไม่ครบทุกขั้นตอน ไม่มีความรอบคอบ</p>
มีความ รับผิดชอบ	3 (ดีมาก) 2 (ดี) 1 (พอใช้)	<p>-ส่งงานก่อนหรือตรงตามกำหนดเวลานัดหมาย รับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายและปฏิบัติเองจนเป็นนิสัยเป็นระบบแก่ผู้อื่นและ แนะนำชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ</p> <p>-ส่งงานช้ากว่ากำหนด แต่ได้มีการติดต่อชี้แจงครูผู้สอน มีเหตุผลที่รับ ฟังได้ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติเองจนเป็นนิสัย</p> <p>-ส่งงานช้ากว่ากำหนดและปฏิบัติงานโดยต้องอาศัยการชี้แนะ แนะนำ ตักเตือนหรือให้กำลังใจ</p>
มีวิจรรย์ญาณ	3 (ดีมาก) 2 (ดี) 1 (พอใช้)	<p>-ปฏิบัติงานครบทุกขั้นตอนที่จำเป็น โดยสามารถตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ออกและเลือกใช้วิธีดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>-ปฏิบัติงานไม่ครบทุกขั้นตอนที่จำเป็น มีผิดพลาดบ้าง และเลือกใช้วิธี ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>-ปฏิบัติงานไม่มีขั้นตอน ไม่สามารถตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกได้และมี ความผิดพลาดต้องแก้ไข</p>
ความเชื่อมั่น ในตนเอง	3 (ดีมาก) 2 (ดี)	<p>-มีแนวคิดการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองทุกครั้ง และให้ คำแนะนำผู้อื่นได้</p>

คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์	คะแนน (ระดับ คุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
	1 (พอใช้)	-มีแนวความคิดตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองเป็นบางครั้ง แต่ต้อง ถามปัญหาบางครั้ง -ไม่มีแนวคิดของตนเองและไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง
ตระหนักใน คุณค่าและมี เจตคติที่ดี ต่อวิชา คณิตศาสตร์	3 (ดีมาก) 2 (ดี) 1 (พอใช้)	-มีความชื่นชม เห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์และสนใจในการค้นคว้าหาความรู้ทางคณิตศาสตร์ -มีความชื่นชม เห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์ -มีความชื่นชม เห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์

*หมายเหตุ ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับ 1 (พอใช้)

3. เกณฑ์การให้คะแนนทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์

ทักษะและกระบวนการ ทางคณิตศาสตร์	คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
การแก้ปัญหา	4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ต้องปรับปรุง) 0 (ไม่พยายาม)	-ใช้ยุทธวิธีการดำเนินการแก้ปัญหาสำเร็จ อย่างมี ประสิทธิภาพ อธิบายถึงเหตุผลในการใช้วิธีการ ดังกล่าวได้เข้าใจชัดเจน -ใช้ยุทธวิธีการดำเนินการแก้ปัญหาสำเร็จ แต่ น่าจะอธิบายถึงเหตุผลในการใช้วิธีการดังกล่าวได้ ดีกว่านี้ -ใช้ยุทธวิธีการดำเนินการแก้ปัญหา สำเร็จเพียง บางส่วน อธิบายถึงเหตุผลในการใช้วิธีการ ดังกล่าวได้บางส่วน -มีร่องรอยการดำเนินการแก้ปัญหาบางส่วน เริ่ม คิดว่าทำไมจึงต้องใช้วิธีการนั้นแล้วหยุด อธิบาย ต่อไม่ได้ แก้ปัญหาไม่สำเร็จ -ทำได้ไม่ถึงเกณฑ์ข้างต้นหรือไม่มีร่องรอยการ ดำเนินการแก้ปัญหา

ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์	คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
การให้เหตุผล	4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ต้องปรับปรุง) 0 (ไม่พยายาม)	-มีการอ้างอิงเสนอแนวคิดประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล -มีการอ้างอิงถูกต้องบางส่วน และเสนอแนวคิดประกอบการตัดสินใจ -เสนอแนวคิดไม่สมเหตุสมผลในการประกอบการตัดสินใจ -มีความพยายามเสนอแนวคิดประกอบการตัดสินใจ -ไม่มีแนวคิดประกอบการตัดสินใจ
การสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ	4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ต้องปรับปรุง) 0 (ไม่พยายาม)	-สามารถการสื่อสารการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ได้อย่างชัดเจนสมบูรณ์ -สามารถการสื่อสารการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ได้อย่างดี แต่ยังไม่ชัดเจนสมบูรณ์ -สามารถการสื่อสารการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ได้บางส่วน -สามารถการสื่อสารการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ได้แต่ยังไม่ถูกต้อง -ไม่สามารถการสื่อสารการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ได้เลย
การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ	4 (ดีมาก) 3 (ดี) 2 (พอใช้) 1 (ต้องปรับปรุง) 0 (ไม่พยายาม)	-นำความรู้ หลักการ และวิธีการทางคณิตศาสตร์ในการเชื่อมโยงกับสาระคณิตศาสตร์/ สาระอื่น / ในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยในการแก้ปัญหา หรือประยุกต์ใช้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม -นำความรู้ หลักการ และวิธีการทางคณิตศาสตร์ในการเชื่อมโยงกับสาระคณิตศาสตร์/ สาระอื่น / ในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยในการ

ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์	คะแนน (ระดับคุณภาพ)	เกณฑ์การพิจารณา
		<p>แก้ปัญหา หรือประยุกต์ใช้ได้บางส่วน</p> <p>-นำความรู้ หลักการ และวิธีการทางคณิตศาสตร์ในการเชื่อมโยงกับสาระคณิตศาสตร์ได้บางส่วน</p> <p>-นำความรู้ หลักการ และวิธีการทางคณิตศาสตร์ในการเชื่อมโยงยังไม่เหมาะสม</p> <p>-ไม่เชื่อมโยงกับสาระอื่นใด ๆ</p>
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	<p>4 (ดีมาก)</p> <p>3 (ดี)</p> <p>2 (พอใช้)</p> <p>1 (ต้องปรับปรุง)</p> <p>0 (ไม่พยายาม)</p>	<p>-มีแนวคิด / วิธีการแปลกใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องสมบูรณ์</p> <p>-มีแนวคิด / วิธีการแปลกใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องแต่นำไปปฏิบัติแล้วไม่ถูกต้องสมบูรณ์</p> <p>-มีแนวคิด / วิธีการไม่แปลกใหม่แต่นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องสมบูรณ์</p> <p>-มีแนวคิด / วิธีการไม่แปลกใหม่และนำไปปฏิบัติแล้วยังไม่สมบูรณ์</p> <p>-ไม่มีผลงาน</p>

*หมายเหตุ ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับ 2 (พอใช้)

ภาคผนวก ฉ

การเผยแพร่ผลงานวิจัยทางวิชาการในระดับประเทศ

นิวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ via Thai Journals Online (ThaiJO) <admin@tci-thaij... อ. 12 ม.ค. 16:34 (7 ชั่วโมงที่ผ่านมา) ☆ ↶ ⋮
ถึง ฉัน, อุบลวรรณ ▾

ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, อุบลวรรณ หอมสิน:

We have reached a decision regarding your submission to วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, "การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดดด้วยแนวคิด I-OKRR".

Our decision is to: Accepted Submission

นิวัฒน์ ศรีสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เบอร์โทรศัพท์ 0817759559

edkkuj@gmail.com

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ xx ฉบับที่ x (เดือน xxxxx – xxxxx xxxx) หน้า xx-xx

Journal of Education Khon Kaen University, Volume xx No. x (January – March) Page xx-xx



วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/edkkuj>

ดำเนินการวารสารโดย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดดด้วยแนวคิด I-OKRR

Leapfrogging Development for Primary School by Using the I-OKRR Model

อุบลวรรณ หอมสิน¹ และ ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์²

Ubonwan Homsin¹ and Khajornsak Buaraphan²

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ(วิจิตรราษฎร์สามัคคี) จ.อุบลราชธานี.¹ สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล²

Chamchanbannongbor school (Wijitratsamakkee), Ubonratchathani Province¹, Institute for Innovative Learning, Mahidol University, Nakhon Pathom Province²

Received: Month Date, Year Revised: Month Date, Year Accepted: Month Date, Year

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เขียนขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดดด้วยแนวคิด I-OKRR ผู้เขียนได้ทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดดด้วยแนวคิดการบริหารจัดการผลลัพธ์แบบ OKR (Objective Key Result) บูรณาการกับองค์การแห่งนวัตกรรมและการสะท้อนคิด จากนั้นได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบ I-OKRR ที่ประกอบด้วย 1) การสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา 2) การประกาศ I-OKRR ระดับสถานศึกษาให้รับรู้ทั่วกัน 3) การทำข้อตกลงร่วมมือร่วมใจ MOU เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย 4) การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน I-OKRR 5) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล และ 6) การสะท้อนผลการดำเนินการ ในตอนท้ายผู้เขียนได้นำเสนอผลการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบ I-OKRR ไปใช้ในสถานศึกษาของตนเองก็คือ โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) จังหวัดอุบลราชธานี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 และพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

แบบ I-OKRR มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทสถานศึกษาจนปรากฏการพัฒนาคุณภาพอย่างก้าวกระโดด

คำสำคัญ: ประถมศึกษา บริหารสถานศึกษา นวัตกรรม พัฒนาแบบก้าวกระโดด OKRs I-OKRR

Abstract

The purpose of this academic article was to analyze and to synthesize the literatures about the school administration for leapfrogging development. The authors read and analyzed the literatures related to leapfrogging development by using the OKR (Objective Key Result) model and tried to integrate it with the concept of innovation organization and reflection. The authors then synthesized the I-OKRR model for leapfrogging development in primary school that is consisted of six-step process. The I-OKRR model consists of: 1) Survey of current state and needs of the stakeholders, 2) Communicate about the I-OKRR Concept, 3) Building the mutual collaboration through MOU for challenging goals, 4) Following the I-OKRR plan, 5) Monitoring and evaluating results, and 6) Reflection on I-OKRR action. At final, the first author, as a school director, applied the I-OKRR model with her school, namely Chumchonbannongbor school (Wijitratsamakkee). She found that the I-OKRR model was effective and practical in developing leap quality of school in several dimensions.

Keywords: Primary, School administrator, Leapfrogging development, Innovation, OKRs, I-OKRR

■ บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ในขณะที่เด็กในเมืองกำลังนั่งกวาดวิชาและสอบแข่งขันกันอย่างเอาเป็นเอาตายเพื่อแย่งที่นั่งเรียนในสถาบันในฝัน เด็กนักเรียนในโรงเรียนห่างไกลทั่วประเทศไทยกำลังจะหลุดออกจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพราะความยากจน เด็กนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลต้องทำงานส่งตัวเองเรียน ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ต้องเดินทางหลายสิบกิโลเมตรเพื่อมาโรงเรียน บางคนต้องลาหยุดเรียนเพื่อช่วยพ่อแม่ทำงาน บางคนต้องพักการเรียนเพราะผู้ปกครองแบกรับค่าใช้จ่ายไม่ไหว ตอนนี้เด็กไทยไม่น้อยกว่า 500,000 คนหลุดออกจากระบบไปแล้ว และอีก 2,000,000 คนสู้เสี่ยงไม่ได้เรียนต่อ และมีแนวโน้มว่าในอนาคตเด็กที่หยุดเรียนกลางคันจะเพิ่มขึ้นทุกปี ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นปัญหาสะสมเรื้อรังมานานในประเทศไทย (พิมพ์พญา เจริญศิริพันธ์, 2562)

สาเหตุหนึ่งของปัญหาคุณภาพการศึกษาจากการขาดการบริหารจัดการองค์การที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับผลลัพธ์ (Results) ของการดำเนินงาน ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ Impression group (2563) ได้ระบุ 5 ปัจจัยที่ทำลายระบบบริหารผลงานขององค์การไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูงไม่เห็นความสำคัญ ระบบบริหารผลงานเป็นระบบที่ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องมองให้ออกว่า ความสำเร็จขององค์การนั้นวัดได้จากอะไรบ้าง ปัญหาก็คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การยังมองไม่ออกเลยว่า เป้าหมายใหญ่สุดขององค์การคืออะไร ยิ่งไปกว่านั้นยังสั่งการให้ระดับล่างช่วยคิดว่า เป้าหมายขององค์การนั้นคืออะไร 2) ขาดการเชื่อมโยงเป้าหมาย เป้าหมายมีหลายระดับเริ่มต้นจากเป้าหมายขององค์การเชื่อมโยงสู่เป้าหมายของหน่วยงาน และตำแหน่งงาน ปัญหาก็คือ องค์การมีการกำหนดเป้าหมายใหญ่ไว้ ไม่ว่าจะป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ แต่กลับไม่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายเหล่านั้นลงสู่การทำงานจริง ต่างคนต่างทำงานกันไป 3) ขาดการสื่อสาร ในองค์การต้องมีการสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลาในแต่ละระดับ และการสื่อสารควรจะเน้นไปที่เรื่องของผลงาน ดังนั้นทักษะที่สำคัญของหัวหน้างานในการสื่อสารผลงานก็คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลงานแก่พนักงาน 4) ขาดการสอนงาน หัวหน้าจะต้องบริหารให้ลูกน้องสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ถ้าลูกน้องทำงานไม่ได้ หรือยังขาดความรู้ และทักษะในการทำงาน หัวหน้าต้องโค้ช (Coach) หรือสอนงานเพื่อให้ลูกน้องมีทักษะและความรู้ในการทำงานที่ดีขึ้น และ 5) ขาดการเชื่อมโยงระบบรางวัลกับผลงาน ถ้าองค์การไม่มีการเชื่อมโยงเรื่องของผลงานกับการให้รางวัลแล้ว ระบบบริหารผลงานก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ บางองค์การมีการประเมินผลงาน แต่สุดท้ายก็ไม่ได้เอาผลงานของพนักงานไปใช้ในการให้รางวัล ไม่ว่าจะเป็นการขึ้นเงินเดือนและโบนัส

จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการองค์การมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์และการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังขาดแนวทางการนำแนวคิด OKRs มาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แนวคิด OKRs เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อนำมาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการนำแนวคิดแนวคิด OKRs มาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การที่มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพของการกำหนดผลลัพธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดด ซึ่งแนวคิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม ณ ปัจจุบัน คือ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การด้วย OKR หรือ Objective Key Result ซึ่งเป็นวิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จซึ่งเป็นหลักการที่บริษัท Google นำมาใช้และประสบความสำเร็จจนทำให้บริษัทเทคโนโลยีอื่น ๆ นำมาใช้ตามด้วย

■ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จุดเริ่มต้นของแนวคิด OKR (Objective Key Result) นั้นได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1974 จาก การที่กรรมการผู้จัดการบริษัท Intel คือ Andy Grove (1974) (ผู้ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่ง OKR) และทีมผู้บริหารต้องการให้พนักงานมุ่งทำงานเพื่อทำให้บริษัทมีการนำผลการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงได้ตระหนักว่าการตั้งเป้าหมายเพื่อกำหนดผลลัพธ์ จะช่วยจัดลำดับ ความสำคัญของสิ่งที่ต้องการและผลักดัน ให้พนักงานทำงานไปสู่เป้าหมายและทิศทางขององค์การที่ กำหนด แนวคิด OKR ประกอบด้วย O: Objective หมายถึง การกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และ KR: Key Result หมายถึง การกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ซึ่งโดยทั่วไปผลลัพธ์จะมีมากกว่าหนึ่งผลลัพธ์เราจึงมักจะเห็น การใช้คำว่า OKRs มากกว่า OKR)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1999 John Doer ได้นำแนวคิด OKR มาปรับใช้ในบริษัท Google เพื่อ ปรับปรุงผลผลิต (Productivity) ของพนักงานและองค์การ โดยมีแนวคิดดังนี้ 1) การกำหนด objective เป็นการกำหนดรายไตรมาส หรือทุก 3 เดือน (ไม่ใช่รายปีเหมือนปัจจุบัน) ส่วนการวัดผล key result อาจจะเป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน (เพราะวัตถุประสงค์หนึ่งมีกำหนดเวลาแค่ 3 เดือน) 2) การกำหนด objective ไม่ต้องมากเกินไป ประมาณ 3-5 ข้อ รวมทั้งการกำหนด key result ด้วย ประมาณ 3 ข้อ ต่อหนึ่ง objective โดย key result จะกำหนดตามหลักการ SMART Goal 3) การกำหนด objective จะกำหนดจากระดับองค์การลงมาสู่หน่วยงานและพนักงาน โดยต้องให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด อย่างน้อย 50% จะเป็นลักษณะผสมผสานระหว่าง top down และ bottom-up approach เพื่อให้เกิดความโปร่งใส 4) OKRs ยืดหยุ่นได้เมื่อมีปัจจัยหรือเหตุการณ์ที่ จำเป็นต้องปรับ OKR ก็ปรับตามได้ 5) การกำหนดเป้าหมายตาม OKR จะตั้งไว้ที่ 60-70% ไม่ใช่ 100% เหมือนที่เราคุ้นเคย เหตุผลที่ตั้งไม่ถึง 100% ก็เพื่อให้พนักงานมีแรงขับเพื่อจะทำได้ดีกว่าเป้าหมาย ตลอดเวลา และ 6) การกำหนด OKR ทำเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาไม่ใช่เพื่อการให้รางวัล การใช้ OKR ทำให้การทำงานของ Google มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจนเป็นตัวอย่างแก่องค์การหลายแห่งที่นำมา ประยุกต์ใช้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยี เช่น LinkedIn, Twitter, Oracle, Sears, GE, Spotify, Dropbox, Amazon, Facebook, Airbnb เป็นต้น (Doerr John, 2562)

องค์กรที่นำแนวคิด OKRs มาประยุกต์ใช้ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่เป็นธุรกิจ Start Up ที่เน้น การทำธุรกิจแบบก้าวกระโดด เน้นการนำเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาสิ่งใหม่หรือกระทำการสิ่งใหม่หรือนวัตกรรม (Innovation) ให้เกิดขึ้นมาในองค์กร (กิตติพัทธ์ จิรวาสวงศ์, 2562) จึงทำให้ธุรกิจประเภทนี้เกิดผลลัพธ์ อย่างรวดเร็วเพราะมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ในการนำ OKRs มาใช้ กับองค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องสะท้อนถึงความแตกต่างขององค์กรแต่ละแห่งที่เหมาะสมกับระดับ

ขององค์กรนั้น ในบริบทการศึกษา เริ่มมีการศึกษาและนำแนวคิด OKRs มาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันสอดคล้องกันทั้งผลลัพธ์ใหญ่และผลลัพธ์ย่อยอันจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาอันจะมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ในการใช้แนวคิด OKR เพื่อพัฒนาองค์การแบบก้าวกระโดดนั้นต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายเพิ่มขึ้น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายจะช่วยเสริมประสิทธิภาพของการทำงาน นอกจากนี้ผลลัพธ์สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัดการเดินทางไปถึงเป้าหมายได้ต้องสมบูรณ์ประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญ คือ มีความเฉพาะเจาะจง และมีข้อกำหนดด้านเวลาที่ชัดเจนและวัดผลได้ อย่างไรก็ตามการนำแนวคิด OKRs มาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษานั้นยังพบน้อยมาก จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เกศินี ประทุมสุวรรณ (2562) ได้นำเสนอบทความวิชาการที่เน้นการประยุกต์ใช้แนวคิด OKRs กับโครงการสร้างเสริมสุขภาวะ โดยการให้ผู้บริหารโครงการและคณะทำงานประเมินตนเองได้ และร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการและเป้าหมายของแหล่งทุน ขณะเดียวกันก็ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว พบว่า อุปสรรคสำคัญ คือ ผู้บริหารโครงการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัด ซึ่งถ้ามีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องก็จะทำให้นำแนวคิด OKRs ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโครงการได้เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารโครงการและคณะทำงานควรได้รับการอบรมด้านการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินผล และการประยุกต์ใช้ OKRs

วัฒนธรรมองค์การเพื่อสนับสนุนการใช้ OKR

การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อขับเคลื่อนแนวคิด OKR ในองค์การเพื่อให้เกิดแนวความคิดและมีเป้าหมายทิศทางเดียวกันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การใช้แนวคิด OKR ในองค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ในการนี้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2562) ระบุสิ่งสำคัญ 3 เรื่องที่เรียกย่อๆ ว่า CFR ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อสนับสนุน OKR ได้แก่

1. C: Conversation (การสื่อสาร) เป็นการสนทนาระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานแบบรายคนหรือรายกลุ่มเกี่ยวกับ OKRs ที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงและตอบสนองเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยกับหัวหน้างานถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการกำหนดขึ้นในแต่ละไตรมาส เป็นลักษณะของการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Bottom up) มากกว่าการสื่อสารจากบนลงล่าง (Top down)

2. F: Feedback (ข้อมูลป้อนกลับ) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลรอบข้างที่ทำงานร่วมกันในลักษณะ 360 องศา ไม่ใช่จากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา

ประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง โดยหัวหน้างานทำหน้าที่โค้ช ผลงานของพนักงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดขึ้น

3. R: Recognition (การชื่นชมยกย่อง) การชื่นชมยกย่องเป็นวิธีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดกำลังใจที่จะทำหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบทำงานได้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเกิดพลังใจที่จะทำให้ OKRs ของตนเองในช่วงไตรมาสถัดไป การชื่นชมยกย่องอาจให้กับความพยายามทำงานของพนักงานและ/หรือผลงานความสำเร็จก็ได้ เช่น การนำผลงานของพนักงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไปประกาศให้พนักงานคนอื่น ๆ รับรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนด OKR

การกำหนด OKR อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีรูปแบบการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีผลลัพธ์ที่สามารถอธิบายเป้าหมายให้สำเร็จได้ และควรมีการติดตามผลที่ถูกต้องแม่นยำ ทั้งนี้ Luhtaniemi Petrus (2020) แนะนำให้ดำเนินการดังนี้

1. มุ่งเป้าและลำดับความสำคัญ (Focus and commit to priorities) หมายถึง การมุ่งเน้นทำในเรื่องที่สำคัญ ๆ ขององค์กรจริง ๆ ไม่จำเป็นต้องมากมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ไม่ควรเกิน 1-3 วัตถุประสงค์ และในแต่ละวัตถุประสงค์ควรมีผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) ไม่ควรเกิน 3-5 เรื่องเช่นกัน และควรมีผลลัพธ์ที่สำคัญทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คำถามสำคัญก็คือ อะไรเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กรในไตรมาสต่อไป หรืออีก 6 เดือนต่อไป หากเรื่องนั้นสำเร็จในเวลาอันสั้นจะไม่ใช้วัตถุประสงค์ที่ท้าทาย (Wodtke Christina, 2562)

2. ถ่ายทอดและเชื่อมโยงสู่ทีมงาน (Align and connect for teamwork) หมายถึง เมื่อกำหนด OKRs ในระดับองค์กรแล้ว จะต้องถ่ายทอด OKRs ลงไปในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันด้วย ทั้งนี้การกำหนด OKRs ในระดับต่างๆ จะไม่ใช่การกำหนดโดยตรงจากผู้บริหารเท่านั้น แต่ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอสิ่งที่ควรจะทำให้เกิดขึ้น และช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสอดคล้องกับ OKRs ขององค์กร นอกจากนี้องค์กรต้องเปิดเผย OKRs ให้พนักงานในทุกระดับเข้าใจหรือรับทราบ OKRs ของทุกคนและทุกหน่วยงานในองค์กรรวมถึงของผู้บริหาร และ CEO การทำเช่นนี้ช่วยให้เห็นความเชื่อมโยงของ OKRs ของแต่ละคนที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร และยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

3. ติดตามเพื่อการตรวจสอบได้ (Track for accountability) หมายถึง องค์กรมีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำเป็นจะรอให้ถึงสิ้นปี สำหรับ OKRs จะมีการติดตามกันเป็นรายไตรมาส เพราะถ้าติดตามกันตอนสิ้นปี อาจจะช้าเกินไปสำหรับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กระบวนการติดตามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) การให้คะแนน (Scoring) ความก้าวหน้าและความสำเร็จที่เกิดขึ้น ในระบบความสำเร็จในระดับที่พอใจ จะอยู่ที่ 0.7 จากคะแนนเต็ม 1.0 ที่บอกว่าแค่ 0.7 ก็พึงพอใจ เพราะการตั้งเป้าหมายนั้นจะเป็นเป้าหมายที่ท้าทายที่ต้องใช้ความ

พยายามอย่างมากในการทำให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากทำได้ 0.7 ก็เป็นที่พอใจแล้ว แต่ถ้าสามารถทำได้ถึง 1.0 ก็ยิ่งน่าพอใจอย่างมาก แต่ถ้าเป้าหมายส่วนใหญ่ได้ 1.0 ก็อาจจะสะท้อนได้ว่าตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป หรือไม่ท้าทายพอ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2562) 2) การประเมินตนเอง (Self-assessment) ให้เจ้าของ OKRs ทำการประเมินตนเองว่า ผลการดำเนินงานของตนเองเป็นอย่างไร ทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือมีความก้าวหน้าตามที่ต้องการหรือไม่ นอกจากนั้นควรให้วิเคราะห์ว่าเกิดอะไรขึ้น มีปัญหาหรืออุปสรรคที่จุดไหน มีจุดที่ทำได้ดีตรงไหน และมีเรื่องอะไรที่จะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นในการทำงานต่อไป และ 3) การสะท้อนคิด (Reflection) ป็นทั้งการมองย้อนกลับไปถึงสิ่งที่ทำผ่านมา และมองไปข้างหน้ากับงานที่ยังไม่ทำ คือ การเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นและขวนคิดว่าต่อไปจะอย่างไรต่อไป จะเปลี่ยนแปลงในจุดไหนบ้าง

4. กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว (Stretch for amazing) หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและท้าทายสามารถยกระดับขีดความสามารถให้องค์กรได้อย่างก้าวกระโดด รวมถึงการช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2562) เนื่องจากเป้าหมายของการนำแนวคิด OKRs ไปใช้จะเน้นไปที่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจตรงกันว่า OKRs ไม่ได้นำไปใช้เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทน นี่คือข้อดีของ OKRs ที่องค์กรหลายแห่งเริ่มศึกษาและนำแนวคิด OKRs มาใช้ในองค์กร

จากแนวคิดทั้งหมดเกี่ยวกับ OKRs สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



องค์กรแห่งนวัตกรรม

การศึกษาของประเทศไทยต้องปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge based society) สร้างความสามารถของพลเมืองภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม เป้าหมายของการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกประเทศ ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรอยู่รอดและบรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational innovative organization) เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น องค์กรจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นทางเสือกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมมีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรมจนสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้สำเร็จจนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด หากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครูบุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรมย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน (องค์การ ประจันเขตต์, 2557)

ความหมายของแนวคิด I-OKRR

I-OKRR (Innovation-Objective Key Result-Reflection) เป็นการนำแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษามายูบรวมกับแนวคิด OKR และการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อนำมาใช้ในองค์กรทางการศึกษาให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายได้ตั้งวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุ ตลอดจนกระบวนการปฏิบัติจะมีกิจกรรมการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการดำเนินการมาใช้ตลอด เพื่อให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายประเมินการดำเนินการแล้วปรับปรุงและคิดค้นสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม นำไปปฏิบัติจนมั่นใจว่าได้ผลลัพธ์ที่ดีแบบก้าวกระโดดสามารถยอมรับเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในองค์กร

แนวคิด I-OKRR เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นโดยเน้นผลลัพธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ผ่านการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องจนก่อให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้น นับได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแบบก้าวกระโดดภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่ต่อเนื่องจนเกิดนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้จนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้องค์ประกอบของแนวคิด I-OKRR ประกอบด้วย

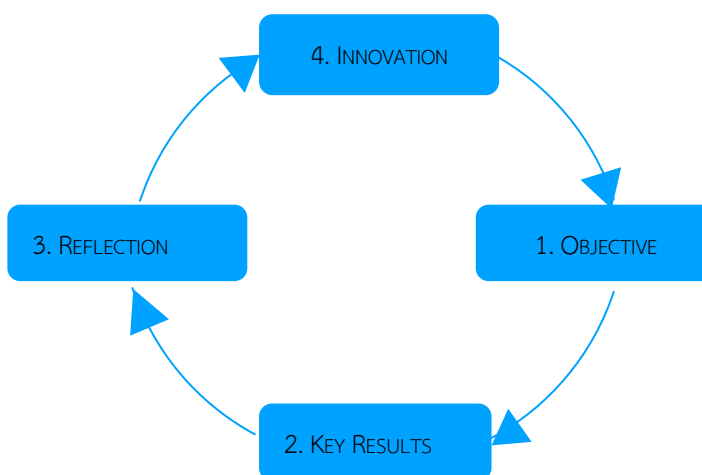
I : Innovation หมายถึง นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการกระบวนการในการบริหารงานด้วยแนวคิด OKR นับเป็นกระบวนการใหม่หรือเครื่องมือใหม่จากการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

O : Objective หมายถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

KR : Key Result หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

R : Reflection หมายถึง การสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการปฏิบัติที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาและเกิดนวัตกรรมใหม่

การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาแบบก้าวกระโดดที่ยั่งยืนสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



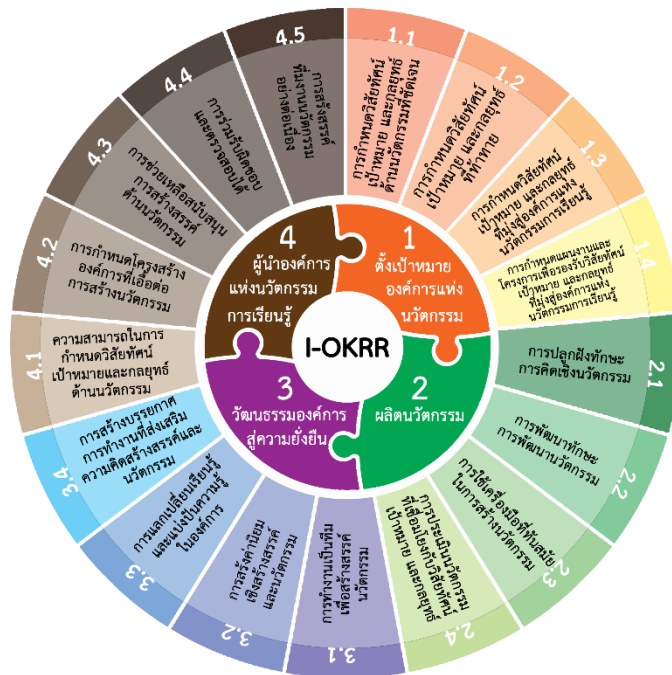
ภาพที่ 2 องค์ประกอบของแนวคิด I-OKRR

การประยุกต์ใช้แนวคิด I-OKRR ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดด

จากแนวคิด I-OKRR ที่ได้กล่าวมาแล้ว ท่านจะเห็นว่าแนวคิด I-OKRR เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดผลงานแบบก้าวกระโดดดังเช่นที่ Intel และ Google ประสบความสำเร็จมาแล้วด้วยแนวคิด OKR ในที่นี้สถานศึกษาสามารถประยุกต์แนวคิด I-OKRR มาใช้ในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาและวางแผนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดดจนเกิดองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

แนวคิด I-OKRR เริ่มต้นจาก Objectives คือ สถานศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทาย Key Results คือ สถานศึกษาต้องมีผลลัพธ์ที่สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัดการเดินทางไปถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์ Reflection คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรฝึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับงานหรือการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ) Professional Learning Community: PLC) จนบุคลากรสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรม Innovation ที่ช่วยให้ตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายที่ตั้งไว้ได้สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวคิดแบบ I-OKRR

■ วิธีดำเนินการวิจัย

การนำแนวคิด I-OKRR มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแบบก้าวกระโดด เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความสามารถและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ขั้นตอนในการนำแนวคิด I-OKRR มาใช้ในการบริหารสถานศึกษามี 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรประชุมร่วมกันเพื่อทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา และกำหนดเป้าหมาย I-OKRR ระดับสถานศึกษา ซึ่งจากการประชุมได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา

สภาพปัญหา	ความต้องการในการพัฒนา	ความเชื่อมโยงกับแนวคิด I-OKRR
ขาดเป้าหมายในการดำเนินงานและขาดผลลัพธ์สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัววัดการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	ต้องการเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อระบุผลลัพธ์ในการทำงานที่ใช้บ่งบอกการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	OKR: มีเป้าหมายที่ต้องทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยใช้ผลลัพธ์ที่เป็นส่วนสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเกิดได้จากกระบวนการ ดังนี้ - การกำหนดเป้าหมาย - การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำ - กำหนดผลลัพธ์ที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย - สร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน - เกิดเป็นทีมงานที่มีการทำงานและเป้าหมายร่วมกันในการบรรลุเป้าหมาย
ขาดการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน	ต้องการการสะท้อนคิดเพื่อให้เห็นว่า การทำงานเกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างไร เพื่อการแก้ไขให้ทั้งองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้	R : สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการดำเนินการเพื่อให้ได้แนวทางการปรับปรุงงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยการดำเนินการดังนี้ - ประเมินผลงานที่เกิดจากการทำงาน - ร่วมรับฟังและสะท้อนปัญหาข้อปรับปรุงที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น - ให้รางวัลในการทำงานเพื่อให้เกิดกำลังใจตามความเหมาะสม
รูปแบบการเรียนการสอนยังไม่พัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นที่น่าพอใจ	ต้องการนวัตกรรมทางการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	I : สร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการดังนี้ - มีการปรับปรุงผลงานผ่านกระบวนการ PLC - ค้นหาแนวทางการทำงานที่ดีกว่าเดิม

สภาพปัญหา	ความต้องการในการพัฒนา	ความเชื่อมโยงกับแนวคิด I-OKRR
	และประสิทธิผลสูง กว่าเดิม เร็วกว่าเดิม	ใหม่กว่าเดิม - เปิดใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่

ขั้นที่ 2 สื่อสาร I-OKRR เพื่อให้รู้ทั่วทั้งสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ตามแนวคิด I-OKRR เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรู้โดยทั่วกันทราบและพร้อมนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ตามเป้าหมายที่ท้าทาย

ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ตามแนวคิด I-OKRR จากนั้นให้ตั้งเป้าหมายการทำงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา จากนั้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ตามเป้าหมายที่ท้าทายและและผลลัพธ์สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา จากนั้นผู้บริหารประกาศบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระดับบุคคลเพื่อให้องค์กรได้รับรู้ร่วมกันและทั่วกัน

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตาม I-OKRR

ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการตามบันทึกความร่วมมือ (MOU) ที่แสดงเป้าหมายที่ท้าทายและผลลัพธ์สอดคล้องกับ I-OKRR ระดับสถานศึกษา ระหว่างปฏิบัติสามารถพูดคุยซักถามปัญหากับผู้บริหารได้ตลอดเวลาไม่ต้องรอว่าจะประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด และเมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำการสอนสามารถปรับแผนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 5 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

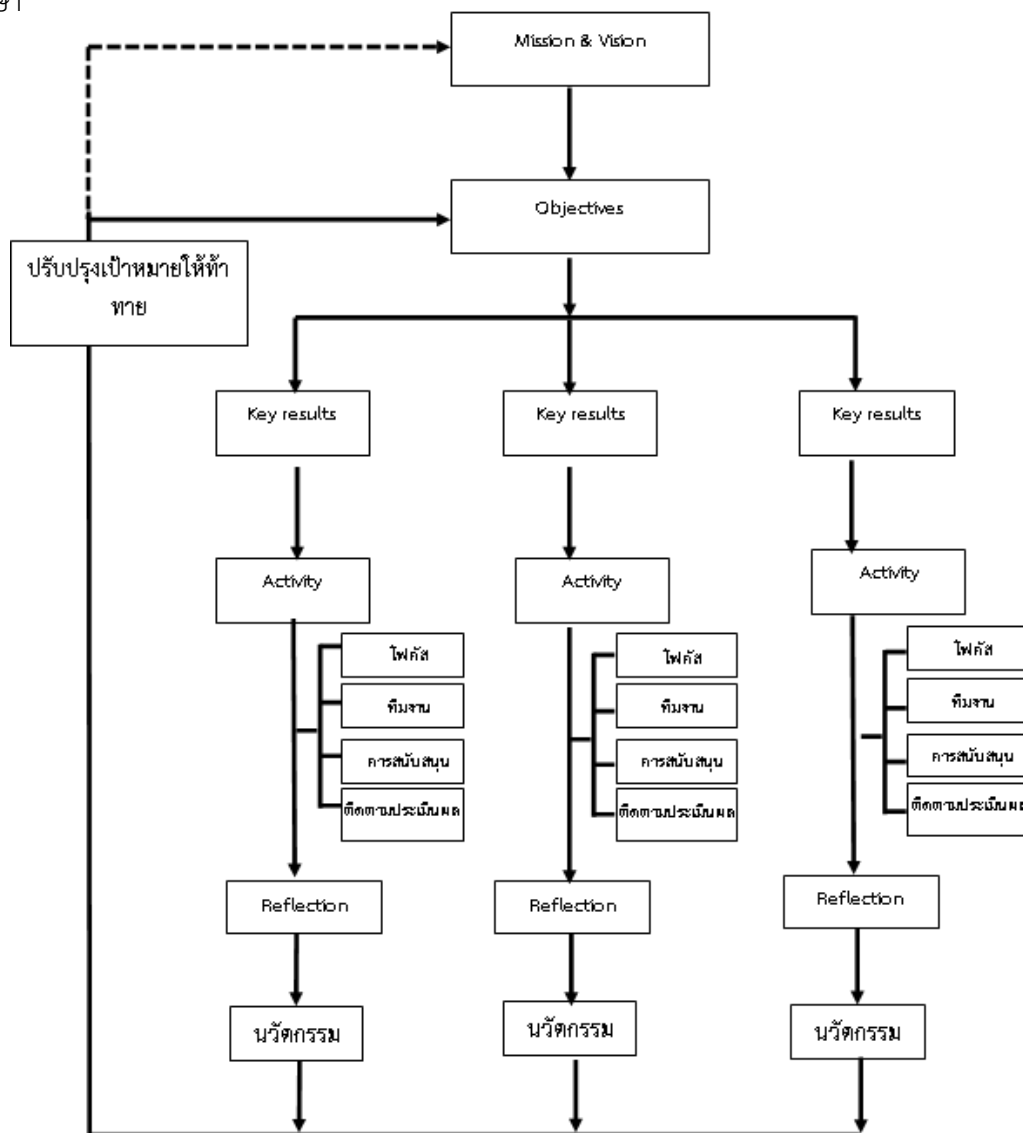
ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามบันทึกความร่วมมือ (MOU) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการกำกับติดตามเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ราย 3 เดือน และราย 6 เดือน ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามสอบถามงานที่ครูได้ทำว่า เกิดปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ถ้าพบว่า มีปัญหา ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติด และยืดหยุ่นได้ สำหรับการวัดผลโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน I-OKRR ไว้เป็นค่าคะแนนจาก 0.0-1.0 สำหรับการประเมินผล I-OKRR แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) Achieved Target หมายถึง บรรลุ I-OKRR ที่ตั้งไว้หรือเท่ากับ 1.0
- 2) Sweet Spot หมายถึง บรรลุ I-OKRR ที่ตั้งไว้เกินกว่าครึ่งหรือเท่ากับ 0.6-0.8

3) No Progress หมายถึง บรรลุ I-OKRR น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเท่ากับ 0.0

ขั้นที่ 6 สะท้อนคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์และการปฏิบัติตามบันทึกความร่วมมือ (MOU) สำหรับการสะท้อนคิดทำได้ 3 อย่างคือ จะทำต่อ จะแก้ไข พัฒนางานให้ดีขึ้น หรือจะเลิกทำ เช่น ในบริบทของครู หากผลงานที่สอนออกมาดีแล้วจะทำต่อไป ได้คะแนนเต็ม 1 นำมาตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นให้ท้าทายกว่าเดิมในภาคเรียนต่อไป ส่วนผลงานที่สอนออกมาดีปานกลางต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และอาจจะตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อความท้าทาย และผลงานที่สอนนั้นไม่เหมาะที่จะนำมาทำอีกต่อไป ควรเลิกทำ ควรตั้งเป้าหมายใหม่ เป็นต้น การตั้งเป้าหมายของครูจะวัดและประเมินผล มีการสะท้อนผลราย 3 เดือน จากนั้นก็จะนำผลมาตั้งเป้าหมายใหม่ให้ท้าทายขึ้นกว่าเดิม แล้วเริ่มทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ใหม่กับผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 4 การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด I-OKRR

การทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ท้าทายจะก่อให้เกิดนวัตกรรมจากการคิดค้นสิ่งใหม่ขึ้นมาใช้ในบริบทการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรแต่ละคน นวัตกรรมการศึกษานี้อาจจะอยู่ในรูปของความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาที่มุ่งหวังจะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจในการเรียน และประหยัดเวลาในการเรียน เป็นต้น

■ ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการนำแนวคิดแบบ I-OKRR มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ได้ริเริ่มให้เกิดวัฒนธรรมขององค์การแห่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการสะท้อนคิด และ PLC ซึ่งทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นแบบก้าวกระโดด แนวคิดแบบ I-OKRR ทำให้เกิดวัฒนธรรมหลายประการ อาทิ ครูเกิดความผูกพัน (Employee Engagement) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้มีตัวตนอยู่ในองค์การ เป็นการตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรซึ่งเป็นไปตาม Maslow's Needs ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 อย่าง ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต/หน้าที่การงาน

การนำแนวคิดแบบ I-OKRR มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาทำให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความสามารถและประสิทธิภาพของครูซึ่งส่งผลไปถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เกคินี ประทุมสุวรรณ (2562) ที่พบว่า ถ้าผู้บริหารและคณะทำงานโครงการสร้างเสริมสุขภาวะมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องก็จะทำให้นำแนวคิด OKRs ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโครงการได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโครงการและคณะทำงานควรได้รับการอบรมด้านการพัฒนาข้อเสนอโครงการ การประเมินผล และการประยุกต์ใช้ OKRs ดังที่ผู้เขียนได้มีการประชุมสื่อสารแนวคิด OKRs และอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนวัตถุประสงค์ของโครงการแบบ OKRs

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) มีผลงานที่เกิดจากการนำเอารูปแบบ I-OKRR มาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 เช่น มีชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนสวย ผลการสอบอ่านสูงกว่าระดับประเทศ ระดับประถมศึกษาปีที่ 2, 4, 5 มีผลงานระดับประเทศจากการนำนักเรียนไปพัฒนาความสามารถแข่งขันในงานทักษะทางวิชาการโดยได้ผลงานเพิ่มขึ้น 80% จากเดิมเหรียญทอง 3 กิจกรรม ได้เพิ่มผลงานเป็นเหรียญทอง 5 กิจกรรม และเหรียญทองแดง 1 กิจกรรม ซึ่งนับเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดดสำหรับสถานศึกษาที่มีความขาดแคลน

ตั้งเช่นโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ(วิจิตรราษฎร์สามัคคี) สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ครูได้ตั้งเป้าไว้ว่า ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2561 จะเพิ่มสูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2560 และในปีการศึกษา 2562 ผลการทดสอบระดับชาติจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

■ บทสรุปจากการวิจัย

แนวคิด I-OKRR เป็นแนวคิดการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแบบก้าวกระโดดที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิด OKR (Objective Key Result) กับองค์การแห่งนวัตกรรมและการสะท้อนคิด แนวคิด I-OKRR เป็นมากกว่าการกำหนดเป้าหมาย แต่ให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพื่อให้ทุกฝ่ายในองค์การขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน และเพิ่มความโปร่งใสและความร่วมมือระหว่างกัน เนื่องจากทุกคนในสถานศึกษาสามารถเห็นเป้าหมายของกันและกัน เพื่อให้ทราบว่าใครกำหนดเป้าหมายอย่างไร และจะช่วยเหลือกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อนำมาใช้ในบริบททางการศึกษา แนวคิด I-OKRR เป็นเครื่องมือที่ฝึกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งเป้าหมายที่ท้าทายอันเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดดเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับนักเรียนที่พวกเขารัก แนวคิด I-OKRR ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารผลงานที่ต่อเนื่อง มีการสนทนา การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการชื่นชมความพยายามความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวคิด I-OKRR กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาท้าทายตนเองและเรียนรู้การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและใหม่ขึ้นเรื่อย ๆ จนเกิดองค์การแห่งนวัตกรรมโดยไม่รู้ตัว

การประยุกต์ใช้ แนวคิด I-OKRR ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ(วิจิตรราษฎร์สามัคคี) พบว่า แนวคิด I-OKRR จึงสามารถพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แนวคิด I-OKRR เป็นเครื่องมือที่ตอบโจทย์ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรักและผูกพันกับสถานศึกษาและนักเรียน องค์การที่เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง เนื่องจากตนเองได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องและทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดภาคภูมิใจว่าตนเอง สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ I-OKRR ที่กำหนดขึ้น ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความช่วยเหลือกันและกัน ซึ่งทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนในที่สุด หากมีการนำแนวคิด-OKRR ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาในวงกว้างมากขึ้น ๆ ก็เป็นที่เชื่อได้ว่า จะทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยพัฒนามากยิ่งขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทยได้

■ References

Doerr, J. (2562). ตั้งเป้าชัด วัดผลได้ด้วย OKRs (กิตติพิพัทธ์ จิรวังวงศ์ และคณะ, ผู้แปล).

กรุงเทพมหานคร: ซีอีดี ยูเคชั่น.

- Impression group. (2563). อะไรบ้างที่ทำลายระบบบริหารผลงานขององค์กร. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2563 จาก <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/950-article-organizations-22092014.html>
- Luhtaniemi Petrus. (2020). CONSTRUCTING PERFORMANCE MEASUREMENT MODEL FOR THE M&A INTEGRATION PROJECT – OBJECTIVES AND KEY RESULTS (OKR). Master's Thesis. School of Business and Economics Jyväskylä University.
- Wodtke Christina. (2562). อยากรู้สำเร็จ ต้องโฟกัสด้วย OKR (นกดล ร่มโพธิ์ และบรรจงจิต ร่มโพธิ์, แปล). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บิงโก.
- เกศินี ประทุมสุวรรณ. (2562). การประยุกต์ใช้แนวคิด OKRs กับโครงการสร้างเสริมสุขภาพ. วารสารรามคำแหง, 38(2), 111-128.
- กิตติพันธ์ จิรวังสวัสดิ์. (2562). OKRs @ Work บริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศด้วย OKRs. กรุงเทพมหานคร: เกรท มีเดีย เอเจนซี.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). คู่มือประยุกต์ใช้ระบบบริหารผลงานด้วยแนวคิดแบบ OKRs. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- นกดล ร่มโพธิ์. (2561). พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs. นนทบุรี: เอ็นพีอินเทลลิเจนซ์.
- พิมพ์พญา เจริญศิริพันธ์. (2563). 5 แพกต์ว่าด้วยความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่สกัดขาไม่ให้เกิดต้นทุนต่ำได้ไปต่อ. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2563 จาก <https://adaymagazine.com/educational-inequality/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานผลการศึกษานโยบายการจัดการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs : Objective and Keys Results. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์ และคณะ. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนว Objectives & Key Results (OKRs). วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 45-51.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2562). ตัวอย่าง OKRs OBJECTIVES AND KEY RESULTS. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2562). Objectives and Key Results OKRs เครื่องมือการบริหารผลงานที่ได้ “ใจ” และได้ “งาน”. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.



ที่ ศธ ๐๔๑๘๓/ร ๑๖๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑
อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การตรวจสอบข้อมูลนักวิจัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สุพนันทน์ชนวน ๑๖๐ (วิจิตรนครราชสีมาพิทย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบข้อมูลนักวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑ ดำเนินการสำรวจข้อมูลนักวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่ดำเนินงาน
โครงการวิจัยในระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ เพื่อจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลนักวิจัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑ ขอให้ท่านตรวจสอบความ
ถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล พร้อมจัดส่งไฟล์ผลงานวิจัยให้กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ทางระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากร
ในสังกัดให้เรียนรู้และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสุพนันทน์ชนวน ๑๖๐

เพื่อไปตรวจทราบ เพื่อไปตรวจความ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑

11 ก.พ. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายถาวร คุณนิรัตน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑

(Handwritten signature)

15 ก.พ. 64



กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
โทร. ๐๘๔ - ๘๒๔๕๑๔๒
www.ubn๑.go.th

รายการตรวจสอบข้อมูลนักวิจัย/ผลงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อแก้ไขข้อมูลผ่าน google form

๑. ลำดับที่ของงานวิจัย.....(ดูจากไฟล์ข้อมูลงานวิจัย).....
๒. ชื่อ - นามสกุล ของนักวิจัย ถูกต้อง แก้ไข
๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สพท. รองผู้อำนวยการ สพท.
 ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 ศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ
 อื่นๆ โปรดระบุ
๔. หน่วยงานต้นสังกัด สพท. / โรงเรียน ถูกต้อง แก้ไข
๕. ชื่อโครงการวิจัย ถูกต้อง แก้ไข
๖. ปีที่ดำเนินการวิจัย ถูกต้อง แก้ไข
๗. แหล่งเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย ถูกต้อง แก้ไข
๘. แนบไฟล์เอกสารงานวิจัย (เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย นำเสนอ ๕ บท
รวมเนื้อหาผลงานวิจัยเป็นไฟล์ pdf จำนวน ๑ ไฟล์)

หมายเหตุ

- download รายชื่องานวิจัย และแจ้งแก้ไขข้อมูลผ่าน google form ได้ที่ www.obecresearch.net

<p>1 ตรวจสอบข้อมูล</p> <p>การตรวจสอบ ให้เปิดไฟล์รายชื่องานวิจัย (ไฟล์ doc) เพื่อตรวจสอบ และใช้เครื่องมือ ค้นหา ค้นหา โดยค้นหาด้วยชื่อของท่าน และดูว่าอยู่ในลำดับที่เท่าไร จากนั้นตรวจสอบรายละเอียดตามรายการ แล้วแจ้งแก้ไขพร้อมแนบไฟล์ผลงานวิจัย</p>	<p>2 แก้ไขข้อมูล ส่งไฟล์งานวิจัย</p> <p>แบบฟอร์มแก้ไขข้อมูลงานวิจัยผ่าน google form</p> <p>- กรณีนักวิจัยเสนองานวิจัยมากกว่า ๑ เรื่อง การแจ้งแก้ไขข้อมูล/การส่งไฟล์ ให้ดำเนินการครั้งละ ๑ เรื่อง หรือเลือกส่งไฟล์เฉพาะงานวิจัยที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด เนื่องจาก สพฐ. จะเผยแพร่งานวิจัยที่ทางเว็บไซต์</p>
	

สารบัญลำดับที่งานวิจัยของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ที่	สพท.	ลำดับที่งานวิจัย
1	สพป.กาญจนบุรี เขต 1	1-3
2	สพป.กาญจนบุรี เขต 2	4-5
3	สพป.กาญจนบุรี เขต 3	6-28
4	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1	29-73
5	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2	74-82
6	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3	83-86
7	สพป.กำแพงเพชร เขต 2	87-112
8	สพป.ขอนแก่น เขต 1	113-142
9	สพป.ขอนแก่น เขต 2	143-144
10	สพป.ขอนแก่น เขต 3	145-248
11	สพป.ขอนแก่น เขต 4	249-261
12	สพป.ขอนแก่น เขต 5	262-272
13	สพป.จันทบุรี เขต 1	273-308
14	สพป.ชลบุรี เขต 1	309-313
15	สพป.ชลบุรี เขต 2	314-328
16	สพป.ชัยภูมิ เขต 2	329-341
17	สพป.ชุมพร เขต 2	342-402
18	สพป.เชียงราย เขต 1	403-408
19	สพป.เชียงราย เขต 2	409-432
20	สพป.เชียงราย เขต 3	433-434
21	สพป.เชียงราย เขต 4	435
22	สพป.เชียงใหม่ เขต 1	436-441
23	สพป.เชียงใหม่ เขต 2	442-453
24	สพป.เชียงใหม่ เขต 4	454-479
25	สพป.ตรัง เขต 2	480-488
26	สพป.ตราด	489-495
27	สพป.ตาก เขต 1	496-499
28	สพป.นครนายก	500-529
29	สพป.นครปฐม เขต 2	530-648
30	สพป.นครพนม เขต 1	649-660
31	สพป.นครพนม เขต 2	661-665

รายการตรวจสอบข้อมูลนักวิจัย/ผลงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับที่ 2372

สพป.อุบลราชธานี เขต 1

ชื่องานวิจัย การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ด้วยแนวคิด I-OKRR เพื่อเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ปีที่ดำเนินการ 2562-2563

ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง นักวิจัย นางอุบลวรรณ หอมสิน ผอ.โรงเรียน


หน่วยงานต้นสังกัด รร.ชุมชน-บ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

ที่	สพท.	ลำดับที่งานวิจัย
98	สพป.อ่างทอง	2289-2310
99	สพป.อำนาจเจริญ	2311-2315
100	สพป.อุดรธานี เขต 2	2316-2317
101	สพป.อุดรธานี เขต 3	2318-2326
102	สพป.อุดรดิษฐ์ เขต 1	2327-2337
103	สพป.อุดรดิษฐ์ เขต 2	2338-2342
104	สพป.อุทัยธานี เขต 1	2343-2348
105	สพป.อุทัยธานี เขต 2	2349-2359
106	สพป.อุบลราชธานี เขต 1	2360-2387

ภาคผนวก ช

การเผยแพร่ผลงานวิจัยทางวีดีโอ ผ่าน YouTube


☰ YouTube TH ค้นหา



VTRโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี)

การดู 1,272 ครั้ง • 26 ก.ค. 2020

👍 32 🗨️ 1 ➦ แชร์ 📄 บันทึก ...

 ข้าวโฮยเกลือ สตูดิโอ
ผู้ติดตาม 2.49 แสน คน

[ติดตาม](#)

สืบค้นและรับชมได้ที่ <https://www.youtube.com/watch?v=Osb2fXZztCc>



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางอุบลวรรณ หอมสิน

วันเกิด วันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2510

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 1 ซอยสมเด็จ 1 ถนนสมเด็จ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี รหัสไปรษณีย์ 34000

โทรศัพท์ 0899477792

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปทุมวิทยากร

พ.ศ. 2525 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปทุมพิทยาคม

พ.ศ. 2528 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี

พ.ศ. 2530 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) สถาบันเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขต เทคนิครุงเทพ

พ.ศ. 2532 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

พ.ศ. 2548 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2561 ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2550 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาใต้ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2549 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาตุน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2548 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนจิก อำเภอสิริธร จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2547 รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่างหิน (เพียรพิทยาคาร) อำเภอพิบูลมังสาหาร
จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2546 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่างหิน (เพียรพิทยาคาร) อำเภอพิบูลมังสาหาร
จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2543 อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอพิบูลมังสาหาร
จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2532 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอพิบูลมังสาหาร
จังหวัดอุบลราชธานี

ประสบการณ์การทำงานและผลงาน

พ.ศ. 2563 รางวัลผู้บริหารยอดเยี่ยม สพฐ.(Obec Awards) ระดับชาติ ด้านนวัตกรรม

พ.ศ. 2563 ชำราชากรพลเรือนดีเด่นระดับจังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2562 ครูผู้ฝึกสอนละครประวัติศาสตร์ ระดับชาติ งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 ที่จังหวัด
ศรีสะเกษ

พ.ศ. 2561 ครูผู้ฝึกสอนละครคุณธรรม ระดับชาติ งานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 67 ที่จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2561 ครูดีศรีอุบล รับคัดเลือกจากมูลนิธิครูอุบลราชธานี

พ.ศ. 2554 รางวัลหนึ่งแสนครูดี ครูสภา (ตัวแทนผู้บริหาร) และผู้กำกับลูกเสือดีเด่นเครือข่าย
สถานศึกษาเมือง 7

พ.ศ. 2553 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล นิเทศ (ก.ต.ป.น.) สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

พ.ศ. 2550 ผู้ประเมินอภิมานภายใน (สมศ.) อ่านงานประเมินของบริษัทบุรีรัมย์การประเมิน
คุณภาพการศึกษา

พ.ศ. 2549 ผู้ประเมินภายนอก (สมศ.) ออกประเมินโรงเรียนในประเทศไทยมากกว่า 30 โรงเรียน

พ.ศ. 2549 ผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

พ.ศ. 2548 ศึกษาดูงานการจัดการศึกษาประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียกับสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

พ.ศ. 2548 ศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็กเมืองเมลเบลอ ประเทศออสเตรเลีย

พ.ศ. 2547 รองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้นแบบด้านนวัตกรรม ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
อุบลราชธานี เขต 3

พ.ศ. 2540 ศึกษาตุงงานเกาะฮ่องกง มาเก๊า เมืองเกาลูน

พ.ศ. 2539 ศึกษาตุงงานประเทศสหรัฐอเมริกา ลอสแอนเจลีสและลาสเวกัส