

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

FACTORS AFFECTING THE CULTURE OF INNOVATION IN SCHOOLS UNDER THE PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เวรกานต์ อัยโพนทอง* | *Watakan Ouiphonthong** | **ORCID ID: 0009-0006-5718-0104**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย | Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok Province, Thailand

Corresponding Author E-mail: watakano67@nu.ac.th

สธิรพร ชาวนชัย | *Sathiraporn Chaowachai* | **ORCID ID: 0009-0001-4981-529X**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย | Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok Province, Thailand

E-mail: sathirapornc@nu.ac.th

Received: (October 31, 2025); Revised: (December 15, 2025); Accepted: (December 22, 2025)

Citation:



เวรกานต์ อัยโพนทอง และสธิรพร ชาวนชัย. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน*, 3(3), 31-52.

Ouiphonthong, W., and Chaowachai, S. (2026). Factors affecting the culture of innovation in schools under the Phetchabun primary educational service area office 1. *Journal of Research and Innovation for Sustainability*, 3(6), 31-52.

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the Culture of Innovation in Schools 2) study the factors affecting the Culture of Innovation in Schools 3) study the relationship of factors affecting the Culture of Innovation in Schools and 4) to create an equation for forecasting factors affecting the Culture of Innovation in Schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1. The participants were 297 school administrators and teachers under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1. The sample was indicated using Krejcie & Morgan table. Data were collected by using a questionnaire on factors affecting the Culture of Innovation in Schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1, then analyzed through mean, analyzed standard deviation, analyzed by Pearson's Correlation Coefficient and analyzed a enter multiple regression analysis. The research found that: 1) The level of the Culture of Innovation in Schools is high. 2) The level of factors affecting the Culture of Innovation in Schools is high. 3) The correlation coefficient between factors affecting the Culture of Innovation in Schools and the Culture of Innovation in Schools under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1 found that there was a correlation coefficient between 0.615 - 0.851. 4) The multiple regression with the significance level of 0.05 are consisted of 5 factors: The innovative leadership factors (X_1), The vision for innovation development factors (X_2), The open communication factors (X_3), The motivation for innovation creation factors (X_4), and The innovation-supportive climate factors (X_5) that affect the Culture of Innovation in Schools. The model correlation (R) is 0.895, the coefficient of multiple determination (R^2) is 80.10, and the standard error is 0.238. write the equation as follows:

Predictive equation of raw scores:

$$\hat{Y} = 0.157 + 0.172 (X_1) + 0.174 (X_2) + 0.196 (X_3) + 0.147 (X_4) + 0.340 (X_5)$$

Predictive equation of standard scores:

$$\hat{Z}_Y = 0.130 (X_1) + 0.190 (X_2) + 0.182 (X_3) + 0.145 (X_4) + 0.364 (X_5)$$

Keyword: Factors; Culture of Innovation; Phetchabun

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรม

นวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.615 – 0.851 และ 4) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม (X_2) ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง (X_3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม (X_4) และปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.895 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 80.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.238 เขียนสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.157 + 0.172 (X_1) + 0.174 (X_2) + 0.196 (X_3) + 0.147 (X_4) + 0.340 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = 0.130 (X_1) + 0.190 (X_2) + 0.182 (X_3) + 0.145 (X_4) + 0.364 (X_5)$$

คำสำคัญ: ปัจจัย; วัฒนธรรมนวัตกรรม; เพชรบูรณ์

1. บทนำ

ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การบริหารจัดการของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนของครู และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) การศึกษา 4.0 มุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมจากการเรียนรู้ โดยโครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) ชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนนวัตกรรมต้องอาศัยความร่วมมือและค่านิยมร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายระดับกระทรวงที่เน้น

การบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและความเข้มแข็งของสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อความสำเร็จและการแข่งขันขององค์กร สถานศึกษาจึงต้องเป็นแหล่งสร้าง นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้สามารถคิดค้นสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมจากการเรียนรู้ (นาวพล แก้วสุวรรณ, 2568) การเปลี่ยนแปลง องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องพัฒนาหลายด้าน ได้แก่ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนวัตกรรมทาง ความคิดและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในนวัตกรรม มี โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมผ่านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างนวัตกรรมจะประสบความสำเร็จเมื่อผู้บริหารเห็นคุณค่า มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการสร้างนวัตกรรม วางแผนอย่างเป็นระบบ และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่กระตุ้น ให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนวัฒนธรรมนวัตกรรมฝังรากลึกใน กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานประจำวัน ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ แท้จริง

วัฒนธรรมนวัตกรรม เป็นวิถีประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อวิธีการคิด และการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (จิตติมา วรรณศรี, 2563) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้และ มีวิถีปฏิบัติ พฤติกรรมการปฏิบัติที่นำไปสู่การคิดและสร้างนวัตกรรมขององค์กรและสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่ความ เป็นองค์กรนวัตกรรม (จิตติมา วรรณศรี, 2564) โดยวัฒนธรรมนวัตกรรมจะส่งเสริมสนับสนุนความสำเร็จของ องค์กร ซึ่งวัฒนธรรมนวัตกรรมมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ การเปิดกว้างทาง ความคิด การกล้าเผชิญ การเรียนรู้ การยอมรับความเสี่ยง การทำงานเป็นทีม และการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Goran Ekvall, 2002) ผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้สำเร็จ ต้องเข้าใจและบริหารความแตกต่างด้าน ค่านิยม โครงสร้าง และพฤติกรรมภายในองค์กร ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และ ยอมรับความผิดพลาดในกระบวนการเรียนรู้ (O'Reilly et al, 1996) การพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิด ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยทิพย์ อุปธรรม (2567) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) การจัดบรรยากาศ สร้างสรรค์ 3) การสื่อสาร และ 4) แรงผลักดัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น และคณะ (2567) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กรการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญประกอบด้วย 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม

2) การส่งเสริมให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนและให้ความสำคัญกับนวัตกรรมทางการศึกษาในจุดเน้นที่ 6 เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยึดถือวัฒนธรรมนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis และการสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร พบว่า ปัญหาหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย ความกลัวความล้มเหลว โดยครูและผู้บริหารส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิม ขาดความมั่นใจและความกล้าทดลองใช้นวัตกรรมใหม่เนื่องจากกลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีการจัดกิจกรรม PLC แต่การเข้าร่วมยังไม่ต่อเนื่องและขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารหลายคนขาดทักษะในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และขาดระบบสนับสนุนและการยอมรับ โดยไม่มีการให้รางวัลหรือยกย่องครูที่พัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ขาดการสนับสนุนทรัพยากรและเวลาที่เพียงพอ และไม่มีกลไกในการติดตามผลและขยายผลนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมและวัฒนธรรมเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีนโยบายสนับสนุนนวัตกรรม แต่การขาดวัฒนธรรมนวัตกรรมในระดับปฏิบัติการทำให้สถานศึกษาไม่สามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2567)

จากสภาพปัญหาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เข้มแข็ง นำไปสู่การปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

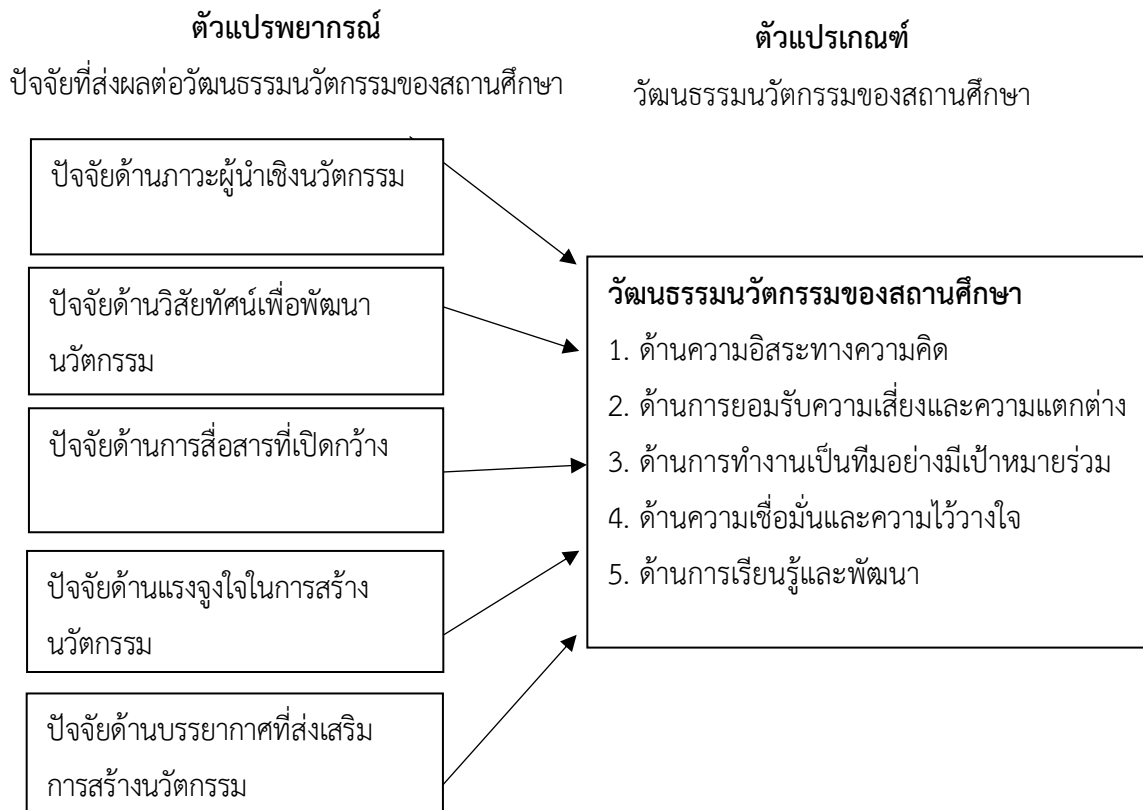
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัย เกี่ยวกับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้แก่ สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญากร (2567) กล่าวว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การเรียนรู้และพัฒนา 2) ความอิสระในการคิด 3) การยอมรับความเสี่ยง พงศ์ชนันต์ฐ์ เลิศวรสิน และปณิดา จันทรสุกรี (2564) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ในบริบทภาครัฐ กรณีศึกษารวมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระ 2) การยอมรับความเสี่ยง 3) ข้อผูกพันและความเชื่อใจ 4) ความคิดยืดหยุ่น 5) การเผชิญหน้า 6) การยอมรับความหลากหลาย 7) ความอยากเรียนรู้ 8) ความเคารพ ฐิติมา พูลเพชร และคณะ (2561) ได้ ทำการศึกษาการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมี องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การยอมรับในความเสี่ยงที่เกิดขึ้น 2) การเปิดกว้างทางความคิด 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระ 5) ความเชื่อมั่น Julian Johansen (2020) ได้ทำการศึกษาการสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรมนวัตกรรม พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้และพัฒนา 2) การประสานงาน 3) การยอมรับความแตกต่าง 4) การทำงานเป็นทีม Naranjo-Valencia & Calderon-Hernandez (2018) กล่าวว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระ 2) ยอมรับความเสี่ยง 3) ความเชื่อมั่น 4) ความยืดหยุ่น 5) การเผชิญหน้า 6) การยอมรับความแตกต่าง 7) ความอยากเรียนรู้ 8) การทำงานเป็นทีม 9) การเคารพซึ่งกันและกัน Goran Ekvall (2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความอิสระ 2) ความไว้วางใจ 3) การเปิดกว้างทางความคิด 4) การเผชิญหน้า 5) การเรียนรู้ 6) การยอมรับ ความเสี่ยง 7) การทำงานเป็นทีม 8) การเปิดรับ O'Reilly et al (1996) กล่าวว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมมี องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ยอมรับความเสี่ยง 2) อิสระทางความคิด 3) ความเชื่อมั่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีวัฒนธรรมนวัตกรรม ได้แก่ นวพล แก้วสุวรรณ์ (2568) กล่าวว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การสื่อสารภายในองค์การที่เปิดกว้าง 3) สร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดพื้นที่ปลอดภัย 4) การสร้างแรงจูงใจ หทัยทิพย์ อุปธรรม (2567) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) การจัดบรรยากาศ

สร้างสรรค์ 3) การสื่อสาร 4) แรงผลักดัน อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม 2) การส่งเสริมให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ 4) การมีวิสัยทัศน์ van den Hoed et al. (2022) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบรรยากาศนวัตกรรม 3) ภาวะผู้นำที่สนับสนุนนวัตกรรม 4) การสื่อสารที่เปิดกว้าง Dobni (2008) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์การ 3) ความพร้อมของบุคลากร 4) บรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อนวัตกรรม Martins and Terblanche (2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์องค์การ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การให้รางวัลและการยกย่อง 4) การสนับสนุนนวัตกรรม 5) การสื่อสารที่เปิดกว้าง Jung et al (2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) แรงจูงใจภายในองค์การ 3) การสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม จากแนวคิด และทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความอิสระทางความคิด 2) ด้านการยอมรับความเสี่ยงและความแตกต่าง 3) ด้านการทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วม 4) ด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ 5) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม 3) ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม 5) ปัจจัยบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

4. วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน ครู 1,117 คน รวมทั้งสิ้น 1,237 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120

คน ครู จำนวน 177 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึง สถิรพร เชวณชัย, 2561) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 120 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเลือกครูโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนกลุ่มอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างครูจากทั้งหมด 120 โรงเรียน จำนวน 177 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน โดยผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.98

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความอิสระทางความคิด ด้านการยอมรับความเสี่ยงและความแตกต่าง ด้านการทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วม ด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ และด้านการเรียนรู้และพัฒนา จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม จำนวน 23 ข้อ

โดยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากนั้นติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์วัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบว่าวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษาอยู่ในระดับใดด้วยโปรแกรมสำเร็จ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน ความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 ระดับ
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 ระดับ
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้นำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Bartz, 1999, อ้างถึงใน รัตน์ บัสนันท์, 2560) แปลความหมาย
5. วิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor: VIF ด้วยเกณฑ์ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.1 และค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561)
6. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในภาพรวม

ที่	วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา	n = 297		ระดับ	ลำดับที่
		M	SD		
1	ความอิสระทางความคิด	4.32	0.55	มาก	2
2	การยอมรับความเสี่ยงและความแตกต่าง	4.22	0.57	มาก	4
3	การทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วม	4.29	0.58	มาก	3
4	ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ	4.34	0.59	มาก	1
5	การเรียนรู้และพัฒนา	4.32	0.58	มาก	2
รวม		4.30	0.53	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ($M = 4.34$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ด้านความอิสระทางความคิด ($M = 4.32$, $SD = 0.55$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($M = 4.32$, $SD = 0.58$) ตามด้วยด้านการทำงานเป็นทีมอย่างมีเป้าหมายร่วม ($M = 4.29$, $SD = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับความเสี่ยงและความแตกต่าง ($M = 4.22$, $SD = 0.57$)

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรม ของสถานศึกษา	n = 297		ระดับ	ลำดับที่
		M	SD		
1	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.47	0.40	มาก	1
2	วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม	4.30	0.58	มาก	4
3	การสื่อสารที่เปิดกว้าง	4.11	0.49	มาก	5
4	แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม	4.46	0.52	มาก	2
5	บรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	4.44	0.50	มาก	3

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ($M = 4.47$, $SD = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ($M = 4.46$, $SD = 0.52$) ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ($M = 4.44$, $SD = 0.50$) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ($M = 4.30$, $SD = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ($M = 4.11$, $SD = 0.49$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.000					
X_2	.606**	1.000				
X_3	.493**	.735**	1.000			
X_4	.485**	.806**	.759**	1.000		
X_5	.576**	.839**	.746**	.812**	1.000	
Y	.615**	.825**	.767**	.794**	.851**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง

และสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.615 – 0.851 และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รองลงมา ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ตามลำดับ และต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X ₁)	.172	.044	.130	3.889*	.000
ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม (X ₂)	.174	.050	.190	3.447*	.001
ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง (X ₃)	.196	.047	.182	4.174*	.000
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม (X ₄)	.147	.052	.145	2.805*	.005
ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (X ₅)	.340	.051	.364	6.618*	.000

R = 0.895

R² = 0.801

R²adj = 0.797

SE_{est} = 0.23778

F = 233.908

a = 0.157

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.895 มีอำนาจ

พยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 80.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.238 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.157 + 0.172 (X_1) + 0.174 (X_2) + 0.196 (X_3) + 0.147 (X_4) + 0.340 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.130 (X_1) + 0.190 (X_2) + 0.182 (X_3) + 0.145 (X_4) + 0.364 (X_5)$$

6. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมและค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยอมรับความล้มเหลว การให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นและความไว้วางใจในศักยภาพของกันและกัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ จิตมา วรณศรี (2563) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับ พรพรรณ ทำชอบ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ หทัยทิพย์ อุปธรรม (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 ได้แสดงบทบาทอย่างชัดเจนในการเป็นแบบอย่างของผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่เน้นนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้และทักษะในการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้และวิธีการวัดผลและประเมินผลใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สุภัทธนี ชุนสิงห์สกุล (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงและสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.615 – 0.851 และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากร กล้าคิด กล้าพูด และทดลองแนวทางใหม่โดยไม่กังวลต่อความล้มเหลว มีการปลูกฝังวัฒนธรรมการร่วมมือและแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดอิสระทางความคิด และกล้าที่จะยอมรับความเสี่ยงในการพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ชนันต์ เลิศวรสิน และปณันดา จันทรสุกรี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมในบริบทของภาครัฐ: กรณีศึกษากรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดต่อวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และปรับตัวตามบริบท รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการริเริ่มและพัฒนานวัตกรรม การทำหน้าที่ดังกล่าวของผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและทดลองสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่วัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น

และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ กิรวัฒน์ ประสริระเตสัง และวิจิต อุ๋อัน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยยึดนวัตกรรมเป็นแกนหลักในการพัฒนา และได้สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมนี้ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกันและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนี้ช่วยให้การดำเนินงานของบุคลากรทุกคนเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันรองรับการเปลี่ยนแปลง และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ วศิน เจริญเกียรติ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กร: กรณีศึกษา กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กร กรณีศึกษา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ กิรวัฒน์ ประสริระเตสัง และวิจิต อุ๋อัน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใส ชัดเจน และให้ทุกเสียงถูกส่งต่อและรับฟังอย่างสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ การปฏิบัติเช่นนี้ช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน ยกระดับความร่วมมือ และสร้างความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการริเริ่มนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กิรวัฒน์ ประสริระเตสัง และวิจิต อุ๋อัน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและความคิดสร้างสรรค์ในการริเริ่ม พัฒนา และนำผลงานใหม่ไปใช้จริง ผ่านการยอมรับ ชื่นชม และการให้รางวัลอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสื่อสารเป้าหมายและค่านิยม ร่วมกันอย่างชัดเจน และส่งเสริมบรรยากาศที่มุ่งมั่นเอาชนะอุปสรรค ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ กิรวัฒน์ ประสริระเตสัง และวิจิต อุ๋อัน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกล้าคิด กล้าพูด และกล้าที่จะทดลองแนวทางใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลต่อผลกระทบเชิงลบ พร้อมทั้งมีการปลูกฝังวัฒนธรรมการร่วมมือ การแบ่งปัน และการให้ข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นบรรทัดฐาน โดยมีโครงสร้างและระบบที่สนับสนุนอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วศิน เจริญเกียรติ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กร: กรณีศึกษา กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กร กรณีศึกษา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือศึกษาดูงานด้านนวัตกรรม เพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยเชื่อมโยงกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาสอดคล้องกันทั้งระบบ ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมถูกระบุเป็นเป้าหมายและยุทธศาสตร์หลักของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

3. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้นำเสนอนวัตกรรมหรือปัญหาที่พบและร่วมกันหาทางออก การเปิดช่องทางสื่อสารนี้จะช่วยลดช่องว่างในการปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

4. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบแรงจูงใจที่ชัดเจนและเป็นธรรม ไม่เพียงแต่การกล่าวชื่นชม แต่รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพสำหรับผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง

5. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูด และทดลองแนวทางใหม่โดยไม่กังวลต่อผลกระทบเชิงลบ พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมการร่วมมือและแบ่งปันความรู้ให้เป็นบรรทัดฐานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
3. งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ในการสำรวจความสัมพันธ์งานวิจัยต่อไป อาจจะเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

8. สรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ได้รับข้อค้นพบปัจจัยหลักที่สำคัญ ๆ 5 ประการ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้วิสัยทัศน์การบริหารงานเกิดขึ้นจริง มีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และปรับตัวตามบริบท เป็นแบบอย่างของผู้ใฝ่เรียนรู้ จัดสรรทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็น
2. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยยึดนวัตกรรมเป็นแกนหลักในการพัฒนาสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกันและมีส่วนร่วม รองรับการเปลี่ยนแปลง และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน
3. ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่โปร่งใส ชัดเจน ให้ทุกเสียงถูกส่งต่อและรับฟังอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนการประสานงาน ลดความคลาดเคลื่อน ยกระดับความร่วมมือ และขับเคลื่อนนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและความคิดสร้างสรรค์ในการริเริ่ม พัฒนา และนำผลงานใหม่ไปใช้จริง ผ่านการยอมรับ ชื่นชม และให้รางวัลอย่างเหมาะสม การสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน และบรรยากาศที่เสริมความเพียรต่ออุปสรรค จนนวัตกรรมเกิดอย่างต่อเนื่องและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

5. ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูด และทดลองแนวทางใหม่โดยไม่กังวลต่อผลกระทบเชิงลบ พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมการร่วมมือ การแบ่งปัน และการให้ข้อเสนอแนะเป็นบรรทัดฐาน โดยมีโครงสร้าง ระบบ และนโยบายที่สนับสนุนอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

9. เอกสารอ้างอิง

- Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539–559.
- Ekvall, G. (2002). Management and organizational philosophies and practices as stimulants or blocks to creative behavior: A study of engineers. *Creativity and Innovation Management*, 9(2), 94–99.
- Johansen, J. (2020). *What is an innovation culture? A semi-systematic literature review*. Macmillan.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525–544.
- Martins, C. E., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74.
- Naranjo-Valencia, J. C., & Calderon-Hernandez, G. (2018). *Model of culture for innovation*. Semantic Scholar.
<https://www.semanticscholar.org/reader/8adeaba5ec5d8103364764f01287e33fc0253393>
- O'Reilly, C. A., III, & Tushman, M. L. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, 38(4), 8–30.
- van den Hoed, M. W., Backhaus, R., de Vries, E., Hamers, J. P. H., & Daniëls, R. (2022). Factors contributing to innovation readiness in health care organizations: A scoping review. *BMC Health Services Research*, 22, Article 997. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08185-x>
- กิริวัฒน์ ประสิทธิ์เตสัง และวิชิต อุ๋อัน. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(6), 118–127.

- จิตติมา วรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562). หน่วยที่ 15 การบริหารจัดการนวัตกรรมในองค์การทางการศึกษาให้ยั่งยืน. ใน
ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (หน่วยที่ 8-15) (น. 1-49). สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิติมา พูลเพชร, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข. (2561). การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ:
ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. วารสารวิชาการศิลปะประยุกต์, 11(2), 14-16.
- ทรงศักดิ์ ภูสื่อน. (2561). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. ตักสิลาการพิมพ์.
- นวล แก้วสุวรรณ. (2568). การจัดการสารสนเทศความรู้และนวัตกรรมสำหรับองค์การดิจิทัล. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์ชนันต์ เลิศวรสิน และปณิดา จันทรสุกรี. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมในบริบทของภาครัฐ:
กรณีศึกษากรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 3(6), 43-
58.
- พรพรรณ ทำชอบ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท).
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรม
สรรพสามิต (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธิ. (2560). ปรัชญาการวิจัย. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศิน เจริญเกียรติ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กร: กรณีศึกษา กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถิพร เชาว์นัย. (2561). เอกสารประกอบการสอน วิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2568. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แนวทางการดำเนินงานโครงการ Innovation For Thai
Education (IFTE) เพื่อพัฒนาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี 2564.

- สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษณุางกูร. (2567). การจัดการนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทธีร์ ขุนสิงห์สกุล. (2566). บทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 8(5), 138–152.
- หทัยทิพย์ อุปธรรม. (2567). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น, อนุสรณ์ สถาพร และเบญจพันธ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ. *คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 7(4), 226–238.