



Development of Key Components of an Innovative Learning Organization

Sunandha Leelasaengsai¹, Wanwipha Tailangka², Jitraporn Sudhivoraseth³ and Sombat Teekasap⁴

¹⁻⁴Doctor of Philosophy Program in Public and Private Management Innovation,

Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

Email: 6883907009@o365.bsru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-5874-7241>

Email: wanwipa.ta@bsru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-0436-9564>

Email: Sjitrapo@yahoo.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-5087-0050>

Email: sombat.teekasap@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2101-5637>

Received 01/10/2025

Revised 29/10/2025

Accepted 20/11/2025

Abstract

Background and Aims: This academic article aims to explore and synthesize the potential of teachers and administrators for developing educational institutions into innovative educational organizations. This paper examines the key components of innovative organizations and the innovative teachers should possess in terms of ideas, personal characteristics, practical skills, and vision.

Methodology: Emphasizes the need to develop teachers' digital competencies, create an organizational culture conducive to innovation, and establish collaborative networks to enable educational institutions to produce innovative products.

Results: Practical guidelines and strategies for administrators and agencies involved in educational research to develop personnel and educational institution management towards sustainable educational innovation organizations.

Conclusion: Establishing clear and comprehensive policies, providing adequate and comprehensive resource support, and promoting collaboration and networking. Conclusion: Developing innovative leaders in educational institutions that are conducive to innovation, managing information and technology, and promoting teamwork and learning communities.

Keywords: Driving Educational Institutions; Educational Innovation Organization; Learning Organization

การพัฒนาองค์ประกอบหลักขององค์กรการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

สุนันทา ลีลาแสงสาย¹, วรณวิภา ไตลังคะ², จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์³ และสมบัติ ทิฆมทรัพย์⁴

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและสังเคราะห์ศักยภาพครูและผู้บริหารที่ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลักขององค์กรนวัตกรรม นวัตกรรมที่ครูควรมีในด้านความคิด คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการปฏิบัติ และวิสัยทัศน์

ระเบียบวิธีการศึกษา: เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถผลิต บทความนี้ยังนำเสนอแนวทางและกลยุทธ์เชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษา: เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและครอบคลุม การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย

สรุป: การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อนวัตกรรม การบริหารจัดการข้อมูลและเทคโนโลยี รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: การขับเคลื่อนสถานศึกษา; องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา; องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและสภาพสังคม (กาญจนา จินดาณิล, สิริพร พงศ์หิรัญสกุล, & พัทรี ฉลาดชัยกิจ, (2565) ในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อภาคการศึกษา ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสำหรับศตวรรษที่ 21 อภิสิทธิ์ (วรรณ ทอง, & กิจพิณ ฐอสุหา, 2567) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวทางการศึกษาเพื่อผลิต "นวัตกรรม" ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม. อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาของไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ (จิราภา สุขวนิช, 2566) เช่น การขาดแคลนทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา, เทคนิคการจัดการที่ล้าสมัย, และการขาดการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพปัจจุบันของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของประเทศตกต่ำ และการไม่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ (Ahong, & Mahamud, 2022)

ในบริบทนี้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นนวัตกร และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคม โดยผ่านกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการต่อยอดอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นหัวใจของการพัฒนานี้. ครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอาชีวศึกษา ถือเป็นกำลังสำคัญในการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน จึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปญโญ, 2567)

Chaiphotha, Cha-umpong, & Potipitak, (2025) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge-based-society) ที่กำลังแปรเปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ซึ่งยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ดังนั้น การสร้างสรรค์

แนวคิดองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง รูปแบบ แนวทาง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ขององค์กรที่สมาชิกได้เรียนรู้ ยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียน โดยให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้ การถ่ายทอด การสร้างความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู การทำงานร่วมกันของครู และการประสานความร่วมมือในระดับโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ. การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งหวัง. โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวอย่างขององค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จากการศึกษาจาก (Mykhailyshyn, Kondur, & Serman, 2018)

จัดโครงสร้างตามหมวด

Tjosvold, & Tjosvold (1991) ภาวะผู้นำความสามารถในการนำทีมหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าว และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุด แต่ต้องมีความสามารถในการสร้างอิทธิพล ใช้ทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำพาทุกคนร่วมมือกันและดึงศักยภาพออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ วัฒนธรรมองค์กร, ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งกำหนดทิศทางการทำงานและปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือน DNA ขององค์กรที่สะท้อนออกมาได้ทั้งในรูปแบบที่มองเห็นได้ เครือข่ายความร่วมมือ, การรวมกลุ่มของบุคคลหรือองค์กรที่สมัครใจเพื่อทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ทรัพยากรและเทคโนโลยีปัจจัยที่จำเป็นในการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ ซึ่งทรัพยากรทางเทคโนโลยีหลักๆ ได้แก่ คน, ข้อมูลสารสนเทศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสมรรถนะของบุคลากร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Ariatana, Ngang, & Sirisooksilp, 2019) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายของการเป็นองค์กรนวัตกรรม สถานศึกษาต้องมีแผนกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม รวมถึงมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจน (Martensen, & Dahlgaard, 1999) เครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษา การปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร. ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เป็นสิ่งสำคัญ (Díaz-Gibson, Et al 2017) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ (Ndanu, 2025) วัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของ (Fuad, Musa, &

Hashim, 2022) การจัดบรรยากาศการทำงานที่มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ. วัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการยอมรับความเสี่ยงการจัดการความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Knowledge Management and Lifelong Learning) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เด็กจนถึงผู้สูงอายุ (Han, Zhou, Carr, & Jiang, 2024) การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา (Educational Resource Support) การให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Allman, et al. 2024)

การเป็นองค์กรนวัตกรรมต้องมีการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่สมดุลกับคุณภาพในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรรักองค์กรและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดศักยภาพครูเพื่อการเป็นนวัตกรรม

ในยุคดิจิทัล ครูมีบทบาทสำคัญในการผลิตนวัตกรรม และจำเป็นต้องปรับกระบวนการทัศน์และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรม คือผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยผ่านกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการพัฒนาต่อยอด นวัตกรรมบางคนอาจเป็นผู้คิด ผู้สร้าง ผู้ผลิต (วรพล ศรีเทพ, 2567) แต่หากไม่ได้นำสิ่งประดิษฐ์นั้นออกสู่ตลาดก็ยังไม่เป็นนวัตกรรมที่สมบูรณ์ นวัตกรรมไม่จำเป็นต้องเป็นอัจฉริยะหากมีทักษะสำคัญคือ คิด แก้ปัญหา ลงมือทำ และพยายามอดทนทำซ้ำ ซึ่งคุณลักษณะของนวัตกรรมที่ครูควรมีความสามารถในการสังเคราะห์ได้ 4 ด้าน (Thongkhao, Et al 2023). ครูไทยในอดีตจัดการเรียนการสอนโดยต้องอาศัยเอกสาร คู่มือ ตำราตลอดถึงกระดานดำและไวท์บอร์ด ที่ช่วยในการประกอบกันเพื่อจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ และต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติไปจนถึงสิ่งที่เป็นรูปภาพประกอบในการ จัดการสอน ที่พอท ำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และได้เห็นสิ่งที่ครูอธิบายถึงได้ซึ่งก็ทำให้ครูมี ความยากลำบากและยุ่งยากต้องอาศัยกระบวนการสร้างสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน หลายขั้นตอน เมื่อเทคโนโลยีมีวิวัฒนาการ และมีความทันสมัยอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการ เรียนการสอนที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ครูจึงต้อง เปลี่ยนภาพลักษณ์เปลี่ยนบทบาทจากอดีตหันมาให้ความสำคัญสนใจและใฝ่ศึกษาเพิ่มเติม เรียนรู้และใส่ใจในเรื่องของเทคโนโลยีมากขึ้น

ด้านความคิดความสามารถในการคิด การสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม มีคุณค่า และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมความคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Ritter, & Mostert, 2017) (Analytical Thinking and Problem-Solving) (Hidayat, Nugroho, Zainuddin, & Ingai, 2024) ความต้องการแสวงหาความรู้และสิ่งที่น่าสนใจต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร (อรรถพร จินะวัฒน์, 2559) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Matthews, Deary, & Whiteman, 2003) ความกล้าเสี่ยง/ความมุ่งมั่น/ความเชื่อมั่นในตนเอง (Bogdan, Meşter, Gherai, & Scorte, 2017) Mustakova, 1998)

มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้ การจัดการข้อมูล การสร้างเนื้อหาดิจิทัล และการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Yang, Zhang, Hu, Yang,

Chen, Shan, & Li, (2024) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มุมมองเชิงอนาคต/แสวงหาโอกาสใหม่ (Hidayah, 2025) มีความสามารถในการมองเห็นโอกาสหรือปัญหา และสามารถพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาการศึกษาและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำที่เข้าใจในเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม สมรรถนะของครูยังประกอบด้วย แรงจูงใจ ลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตน ความรู้ และทักษะ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เจตคติ และแรงจูงใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Eiamguaw, 2023)

แนวคิดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมศักยภาพครู

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพครูและการสร้างองค์กรนวัตกรรม. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถนำพาสถานศึกษาและบุคลากรไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนา (ทองคำ เกษจันทร์, เอกราช โฆสิต พิมาน เวช & สอาด ภูนาสธน์ (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและดิจิทัล (ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง, สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรการสร้างสถานศึกษาที่เติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์สูงสุด. ผู้บริหารต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบต่าง ๆ มาสร้างแผนงานและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ (Erhan, Uzunbacak, & Aydin, 2022) การสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง. การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Nutt, 2004) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง. โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการเทคโนโลยี. ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และพัฒนาความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล. การนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูอย่างสร้างสรรค์ก็เป็นสิ่งสำคัญ (London, & Smither, 1999) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอิสระ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้าง "องค์กรแห่งความสุข" ที่บุคลากรรักองค์กรและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ (Zhang, 2024)

การส่งเสริมความร่วมมือและเครือข่าย (Promoting Collaboration and Networking): สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัย และภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และประสบการณ์จริง. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างเครือข่าย (Garcia-Martinez, Tadeu, Montenegro-Rueda, & Fernandez-Batanero, 2022) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรม (Malm, & Defranco, 2012)

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพครูและองค์กรนวัตกรรม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนและส่งเสริมคุณลักษณะของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์

และความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจยุคใหม่

1. การนำเสนอวิสัยทัศน์และการสนับสนุนทรัพยากร
2. การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศ
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพครูและองค์กรนวัตกรรม

1. การนำเสนอวิสัยทัศน์และการสนับสนุนทรัพยากร

ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา. การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ ภาวะผู้นำดิจิทัล ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเข้าใจเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบต่าง ๆ

2. การพัฒนาบุคลากรและการนิเทศ

ผู้บริหารควรจัดอบรมและให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ที่เน้นการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือครูอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของโรงเรียนในทุกขั้นตอน

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร. การสร้างความตระหนักและเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด การสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในสถานศึกษาควบคู่ไปกับวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่ได้รับจากการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของศักยภาพครูและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ควรมีการดำเนินงานตามกลยุทธ์และแนวทางที่สำคัญ สามารถสรุปได้ดังนี้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพครูพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู จัดอบรมและให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน ควรมีการจัดทำกรอบการทำงานสำหรับการประเมินและเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถด้านดิจิทัลของครูส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดนอกกรอบ สร้างแรงบันดาลใจ และเน้นการปฏิบัติจริงโดยใช้โครงงานและสถานการณ์จริง ส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนานตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมวิจัยหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันอื่น ส่งเสริมการจัดการความรู้และระบบการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร

จัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร ควรจัดเวทีนำเสนอนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำ พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ การริเริ่มงาน และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ

กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา

กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม วิสัยทัศน์ควรเน้นการสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่าย และสื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างรอบด้าน สร้างเครือข่ายความร่วมมือสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อเข้าถึงองค์ความรู้ งบประมาณ และผู้เชี่ยวชาญ ควรสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขและนวัตกรรม ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสร้างความสุขในการทำงานควบคู่ไปกับคุณภาพงาน การบริหารจัดการความรู้และข้อมูลพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และแบ่งปันข้อมูลและนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รวมถึงการใช้ ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา สามารถนำเสนอเป็นภาพประกอบได้ดังนี้

การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและครอบคลุม หน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณากำหนดนโยบายและกรอบการทำงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน นโยบายเหล่านี้ควรครอบคลุมถึงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เช่น เทคนิคการจัดการที่ล้าสมัย การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง รัฐบาลและหน่วยงานส่วนกลางควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยให้แก่สถานศึกษาอย่างเพียงพอและเท่าเทียมกัน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการสร้างความตระหนักและเข้าใจให้บุคลากรในความเชื่อมโยงของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรม

การบริหารจัดการข้อมูลและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรนำ AI และ Big Data มาช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีนโยบายการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและจัดอบรมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทในการรักษาความปลอดภัยข้อมูล

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น สามารถกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

บทสรุป

การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นภารกิจที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน หัวใจสำคัญคือการพัฒนา ศักยภาพของครู ให้เป็นนวัตกรรม ที่เพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะ 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความคิด ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการปฏิบัติ และการมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงจูงใจ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสมรรถนะดิจิทัล จัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งความสุข และส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ การบริหารจัดการความรู้และการนำเทคโนโลยี AI และ Big Data ผลลัพธ์ที่ชัดเจน มาช่วยในการตัดสินใจ ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้การบูรณาการคุณลักษณะของครูนวัตกรรมเข้ากับการบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย จะนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม" ในโรงเรียน ซึ่งเป็นโครงสร้างการทำงานร่วมกันอย่างพลวัตระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานภายนอก ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรมอย่างยั่งยืน จึงขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการสร้างสรรค์การศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

การก้าวสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมได้อย่างแท้จริง การทำความเข้าใจและนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามความท้าทายและสร้างสรรค์อนาคตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา จินดาณิล, สิริพร พงศ์พิริยสกุล, & พัชรี ฉลาดธัญกิจ. (2022). การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ [Technological change in the digital era affecting human resource development]. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 6(3), 187–199.
- จิรภา สุขวนิช. (2023). เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน [Creative economy for sustainable development]. *วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์*, 1(3).
- ทองคำ เกษจันทร์, เอกราช โสมจิตพิมานเวช, & สอาด ภูนาสรณ์. (2022). ผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 [School administrators and transformational leadership for school management in the 21st century]. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี*, 4(2), 655–670.

- พระมหาพิสิฐวิสิ ฐฎปญญ. (2024). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา [Innovative leadership of school administrators: Effectiveness of school administration]. *วารสารศึกษาศาสตร์ประยุกต์*, 2(2), 33–44.
- วรพล ศรีเทพ. (2024). การพัฒนาครูสู่แนวทางการสอนอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล [Developing teachers into professional instructional innovators in the digital era]. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3(1), e0692.
- อภิสิทธิ์ วรรณทอง, & กิจพิณฐ อุสาโห. (2024). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 [Characteristics of school administrators in the 21st century: Naklang 1 education quality development network under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2]. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(1), 115–130.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2016). การพัฒนาดนของผู้ประกอบวิชาชีพครู [Self-development of the teaching profession]. *วารสารศิลปกร*, 9(2), 1379–1395.
- Ahong, T., & Mahamud, T. (2022). Creating classroom leaders of education institutions in the 21st century. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 8(2), 405–418.
- Allman, B., Kimmons, R., Wang, W., Bao, H., Rosenberg, J. M., & Koehler, M. J. (2024). Trends and topics in educational technology, 2024 edition. *TechTrends*, 68(3), 402–410.
- Airatana, W., Ngang, T. K., & Sirisooksilp, S. (2019). The effect of innovative leadership on competency of creating a high-performance organization. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 40(2), 311–318.
- Bogdan, V., Meşter, I. T., Gherai, D., & Scortu, C. M. (2017). An analysis of the influences of individual optimism, risk taking and self-confidence on professional accounting judgment. *Accounting and Management Information Systems*, 16(3), 320–343.
- Chaiphontha, S., Cha-umpong, T., & Potipitak, P. (2025). Component analysis of organizational educational innovation in primary schools. *Journal of the Association of Researchers*, 30(1), 347–366.
- Díaz-Gibson, J., Zaragoza, M. C., Daly, A. J., Mayayo, J. L., & Romani, J. R. (2017). Networked leadership in educational collaborative networks. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 1040–1059.
- Eiamguaw, P. (2023). The effects of CIPPA model on learning achievement and attitude toward science of Prathomsuksa 6 students. *Education Journal, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 6(1), 1–10.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From conventional to digital leadership: Exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524–1543.



- Fuad, D. R. S. M., Musa, K., & Hashim, Z. (2022). Innovation culture in education: A systematic review of the literature. *Management in Education*, 36(3), 135–149.
- Garcia-Martinez, I., Tadeu, P., Montenegro-Rueda, M., & Fernandez-Batanero, J. M. (2022). Networking for online teacher collaboration. *Interactive Learning Environments*, 30(9), 1736–1750.
- Han, Y., Zhou, Y., Carr, S., & Jiang, J. (2024). Lifelong learning in the workplace: The knowledge management role of corporate universities in China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–11.
- Hidayah, N. (2025). Visionary leadership and its impact on the quality of education in Islamic educational institutions. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 9(1), 142–158.
- Hidayat, R., Nugroho, I., Zainuddin, Z., & Ingai, T. A. (2024). A systematic review of analytical thinking skills in STEM education settings. *Information and Learning Sciences*, 125(7–8), 565–586.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Empowered self-development and continuous learning. *Human Resource Management*, 38(1), 3–15.
- Malm, E., & DeFranco, J. F. (2012). Toward a student-centered measure of learning management system utilization. *Journal of Educational Technology Systems*, 40(4), 401–413.
- Martensen, A., & Dahlgard, J. J. (1999). Integrating business excellence and innovation management: Developing vision, blueprint and strategy for innovation in creative and learning organizations. *Total Quality Management*, 10(4–5), 627–635.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits*. Cambridge University Press.
- Mustakova-Possardt, E. (1998). Critical consciousness: An alternative pathway for positive personal and social development. *Journal of Adult Development*, 5(1), 13–30.
- Mykhailyshyn, H., Kondur, O., & Serman, L. (2018). Innovation of education and educational innovations in the conditions of a modern higher education institution. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 5(1), 9–16.
- Ndanu, J. M. (2025). Challenges in developing information and communication technology (ICT) curricula for instruction and learning: An analysis of Kibaha District, Tanzania. *Science Mundi*, 5(2), 65–74.
- Nutt, B. (2004). Infrastructure resources: Forging alignments between supply and demand. *Facilities*, 22(13–14), 335–343.
- Ritter, S. M., & Mostert, N. (2017). Enhancement of creative thinking skills using a cognitive-based creativity training. *Journal of Cognitive Enhancement*, 1(3), 243–253.



- Thongkhao, S., Mahawiro, P., Paladpaired Atulo, P., Chantakiri, S., & Nachaisin, W. (2023). The role of Thai teachers and digital technology for education management. *Journal of Buddhist Sociology*, 8(2), 130–144.
- Tjosvold, D., & Tjosvold, M. M. (1991). *Leading the team organization: How to create an enduring competitive advantage*. Lexington Books.
- Yang, C., Zhang, J., Hu, Y., Yang, X., Chen, M., Shan, M., & Li, L. (2024). The impact of virtual reality on practical skills for students in science and engineering education: A meta-analysis. *International Journal of STEM Education*, 11(1), 28.
- Zhang, Y. (2024). Cultivating a culture of innovation: The impact of leadership style on employee well-being and organizational creativity. *International Journal of Global Economics and Management*, 2(1), 202–210.