การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

A Study of Components of Innovator Competency of School Administrators

นฤดล ฮดฤๅชา[1]
วาโร เพ็งสวัสดิ์[2] **และ ธราเทพ เตมีรักษ์**[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร[1,2,3]
Naluedon Hodluecha[1]**,**
Waro Phengsawat[2] **and Tharathep Tameruk**[3]
Sakon Nakhon Rajabhat University[1,2,3]
Corresponding Author, Email: Naluedon3659@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะ นวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะสร้างสรรค์ 2) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ 3) การสร้างเครือข่าย และ 4) ภาวะผู้นำ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะนวัตกร; ทักษะสร้างสรรค์; ภาวะผู้นำ

Abstract

This research aimed to investigate the components of innovative competency among educational administrators. The research was carried out in two distinct phases. The first phase involved synthesizing innovative competency components through

* ได้รับบทความ: 21 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ: 31 สิงหาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 10 มีนาคม 2569
Received: 21 August 2025; Revised: 31 August 2025; Accepted: 10 March 2026 *pp.1-14*

a systematic review of 10 relevant documents and research studies. A document synthesis form was used as the research instrument. Descriptive statistics, including frequency and percentage, were used for data analysis. In the second phase, five experts evaluated the appropriateness of the identified components. A five-point Likert scale questionnaire was employed as the research instrument, and the data were analyzed using mean scores and standard deviation.

The findings revealed that the innovative competency components for educational administrators consisted of four key dimensions: (1) Creative Skills, (2) Content knowledge and practical skills, (3) Networking, and (4) Leadership. Overall, all components were rated at the highest level of appropriateness.

Keywords: Innovation Competency; Creative Skill; Leadership

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยความแปลกใหม่ และความท้าทาย โดยเฉพาะการเข้ามามีบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล สมรรถนะนวัตกร ถือเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งผลให้สังคมต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการออกแบบนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของประชากร โดยมุ่งเน้นการลงทุนด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย ยูเนสโก (UNESCO, 2019) ได้เสนอแนวคิดว่า การพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ครอบคลุมและเป็นธรรม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาซับซ้อนในโลกปัจจุบัน

สมรรถนะนวัตกรเป็นความสามารถเชิงบูรณาการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Mumford, 2000) อธิบายว่าสมรรถนะนวัตกรคือความสามารถในการสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างคุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงทักษะทางเทคนิคหรือความรู้เฉพาะด้าน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ แตกต่าง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

และสังคม ในขณะเดียวกัน (Treffinger et al., 2008) ชี้ว่าการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดนอกกรอบเป็นทักษะจำเป็นที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประเมินความเป็นไปได้ของนวัตกรรม และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริง หากปราศจากทักษะทั้งสองด้าน ผู้บริหารจะไม่สามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในรายงานของการจ้างงานโดยเวิลด์ เอโนโมมิก ฟอรั่ม (World Economic Forum, 2020) ยังชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะนวัตกรได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่ในภาคธุรกิจ แต่ยังครอบคลุมถึงภาคการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาในทุกมิติ

การขาดความสามารถเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัญหาสำคัญในระบบการศึกษาปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับความท้าทายในสังคมพลิกผัน (Disruptive Society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว ขณะที่ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์และความกล้าในการริเริ่มสิ่งใหม่ (นงลักษณ์ ใจฉลาด, 2558) การขาดความเข้าใจในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการศึกษาทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร (ปวริศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ, 2562) นอกจากนี้ การขาดทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมยังส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาวิธีการสอนและการบริหารจัดการใหม่ๆ (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการทราบองค์ประกอบที่ชัดเจนจะช่วยให้เป็นประโยชน์ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงมีและจำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและคนในองค์กรเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ Chell, E., & Athayde, R. (2009); Dyer et al. (2011); Hero (2011); Katarzyna Szczepanska-Woszczyna (2014); Laura-Maija Hero, Eila Lindfors et al. (2017); Escola d'Administració Pública de Catalunya (2022); Theodotou. (2022); ศดานัน บุญรอด (2563); สุกัญญา แช่มช้อย (2563); ศิริพร เครือทอง และคณะ (2567)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง แล้วนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสารสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด มาเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะนวัตกร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.3 ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมา ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมาย ของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรมีความเหมาะสม

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง โดยแจกแจงความถี่ และสรุปผลโดยเกณฑ์ค่าเฉลี่ยความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ สมรรถนะนวัตกร ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการและนักวิชาการศึกษา										ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
	Chell & Athayde (2009)	OECD (2011)	Hero et al (2017)	Escola d'Administració Pública de Catalunya (2022)	Theodotou (2022)	วสันต์ สุทธาวาสและพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558)	สุกัญญา แช่มช้อย (2563)	ศดานัน บุญรอด และสุกัญญา แช่มช้อย(2564)	ยุพิน ฤๅดี และ นวัตกร หอมสิน (2567)	ศิริพร เครือทอง และคณะ (2567)			
1. ทักษะสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	9	90	*
2.ภาวะผู้นำ	✓	✓			✓			✓		✓	5	50	*
3. ทักษะทางสังคม			✓								1	10	
4.การสร้างเครือข่าย				✓	✓	✓			✓	✓	5	50	*
5. ความสามารถในการควบคุมตนเอง	✓			✓							2	20	

6. ความฉลาดและการจัดการอารมณ์		✓						✓			2	20	
7.ทักษะด้านการสื่อสาร		✓		✓				✓			3	30	
8. คุณลักษณะส่วนบุคคล			✓					✓			3	30	
9. การปรับตัวสู่อนาคต			✓								1	10	
10. การคาดการณ์กระแสนิยม				✓							1	10	
11. การจัดการโครงการ			✓								1	10	
12. ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ		✓	✓			✓	✓		✓		5	50	*
13. การพัฒนาโครงการ			✓								1	10	
14. การทำงานเป็นทีม		✓		✓		✓					3	30	
15. ความเสี่ยง	✓			✓							2	20	
16. การเรียนรู้ด้วยตนเอง				✓							1	10	
17. การสังเกต					✓	✓	✓				3	30	
18. การเชื่อมโยง					✓						1	10	
19. การตั้งคำถาม					✓	✓	✓				3	30	
20. ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓										1	10	
21. ทักษะเชิงเทคนิค		✓									1	10	
22. การจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ		✓									1	10	
23. การทดลอง					✓		✓			✓	3	30	
24. การรักษาความยั่งยืน					✓						1	10	
25. การมองเห็นปัญหาและโอกาส						✓			✓		2	20	
26. การระดมทรัพยากร						✓					1	10	
27. การเสนอ ผลักดันและทำความคิดให้เป็นจริง						✓					1	10	
28. การส่งมอบเชิงวิชาการ						✓					1	10	
29. ความกระหายในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ						✓					1	10	
30. ความละเอียดรอบคอบ						✓					1	10	
31. การเปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						✓					1	10	
32. ความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง						✓					1	10	
33. ความอดทนไม่ย่อท้อ						✓					1	10	
34. การประพฤตินเป็นต้นแบบทางราชการและการศึกษา						✓					1	10	
35. การมีจิตอาสาและรักษาประโยชน์ส่วนรวม						✓					1	10	
36. การคิดเชิงบวก						✓					1	10	
37. การเชื่อมั่นในงาน ผู้ร่วมงานและตนเอง						✓					1	10	
38. การให้เกียรติตนเองและผู้อื่น						✓					1	10	
39. การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและ เยาวชน						✓					1	10	

40. การมีความภาคภูมิใจและซาบซึ้งในคุณค่าความเป็นข้าราชการ						✓					1	10	
41. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ								✓			1	10	
42. การมุ่งอนาคต							✓				1	10	
43. การจัดการตนเอง							✓				1	10	
44. การมุ่งความสำเร็จ							✓				1	10	
45. การคิดแก้ปัญหา							✓				1	10	
46. ความมีประสิทธิภาพในตัวเอง							✓				1	10	
รวม	5	8	7	8	7	22	10	5	4	4	80	100	

จากตาราง 1 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 50 ขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบทั้งหมด จำนวน 4 องค์ประกอบเรียง ตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุดได้ดังนี้ 1) ทักษะสร้างสรรค์ 2) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ 3) การสร้างเครือข่าย และ 4) ภาวะผู้นำ

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

นำผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสามารถสรุป รายละเอียดดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อองค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะสร้างสรรค์	5	0	มากที่สุด
1.1 ความคิดยืดหยุ่น	5	0	มากที่สุด
1.2 ความคิดริเริ่ม	5	0	มากที่สุด
1.3 ความคิดละเอียดลออ	5	0	มากที่สุด
2. ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ	4.67	0.52	มากที่สุด
2.1 ทักษะทางเทคนิค	4.8	0.45	มากที่สุด
2.2 ความรู้ด้านเนื้อหา	4.6	0.55	มากที่สุด
2.3 ทักษะการปฏิบัติ	4.6	0.55	มากที่สุด
3. การสร้างเครือข่าย	4.6	0.55	มากที่สุด
3.1 ทักษะความร่วมมือ	4.6	0.55	มากที่สุด

3.2 ทักษะการสร้างเครือข่าย	4.6	0.55	มากที่สุด
3.3 ทักษะการสื่อสาร	4.6	0.55	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำ	4.8	0.36	มากที่สุด
4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	5	0	มากที่สุด
4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	4.8	0.45	มากที่สุด
4.3 การกระตุ้นทางปัญญา	4.6	0.55	มากที่สุด
4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.8	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.78**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78 , SD = 0.36) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ทักษะสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 5 , SD = 0) 2) ภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.8 , SD = 0.36) 3) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.67 , SD = 0.52) และ 4) การสร้างเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.6 , SD = 0.55)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) ทักษะสร้างสรรค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากว่าผู้บริหารต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม หากขาดทักษะสร้างสรรค์ก็ยากที่จะพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้หรือแนวทางใหม่ ๆ มาตอบสนองความต้องการผู้เรียนและชุมชนได้ สอดคล้องกับ OECD (2018) เน้นว่าความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นหนึ่งในทักษะหลักของศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำทางการศึกษาต้องมี เพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและแตกต่างจากเดิม ปวิตร พุทธิรานนท์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มี และฝึกฝนทักษะในการสร้างความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เชื่อมโยงความคิด ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อสร้าง และพัฒนานวัตกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติจริง เพื่อสามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์

ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วสันต์ สุทธาวาส และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) ควรมีการสร้างความรู้ใหม่จากแหล่งต่างๆเพิ่มเติม แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาได้อย่างตรงเป้าประสงค์ จากการได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ มีคุณภาพและลุ่มลึก และ อภิชัย สุรเดชเดชากุล (2567) ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอเพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) การสร้างเครือข่าย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาไม่สามารถทำได้โดยลำพังของสถานศึกษาเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และประสบการณ์ สอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2563) ที่กล่าวว่าความสามารถในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับผู้อื่นเป็นคุณลักษณะสำคัญในการสร้างนวัตกรรม และยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงทรัพยากรใหม่ ๆ ปิยนุช มงคล (2563) ยังสนับสนุนแนวคิดนี้ โดยชี้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เชิงนวัตกรรม ดังนั้น การสร้างเครือข่ายจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร แต่ยังเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

4) ภาวะผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างมีศิลปะในการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะสร้างสรรค์ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ การสร้างเครือข่าย และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และเสริมกันอย่างมีนัยสำคัญ ทักษะสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ขณะที่ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติสนับสนุนการนำความคิดเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายเปิดโอกาสให้ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม ส่วนภาวะผู้นำช่วยสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะครบทั้ง 4 ด้าน จึงสามารถพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำองค์ประกอบข้างต้น ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาให้มีความสามารถเชิงนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบเป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะนวัตกรต่อไป

1.2 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำไปกำหนดนโยบายของสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรนะนวัตกรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาหรือฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทราบองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่มีความต้องการได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2.3 ควรวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะสร้างสรรค์ 2) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ 3) การสร้างเครือข่าย และ 4) ภาวะผู้นำ จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้น สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ ใจฉลาด และคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารครุพิบูล, 2(1), 1–15. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsru/article/ view/42092/34771

วสันต์ สุทธาวาศ และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). วิธีการพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา. วารสารวิชาการ Veridion E-Journal, 9(1), 748-767. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/61532/50696

ปวริศา มีศรี และ โอฬาร กาญจนากาศ. (2562). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(1), 138–144. https://journal.bkkthon.ac.th/upload/doc/spit/43/files/Vol5%20No1%204.pdf?utm_source=chatgpt.com

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยนุช มงคล. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโปรแกรมวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์สองภาษาตามแนวคิดสมรรถนะนวัตกรรมและผู้ประกอบการ. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ ผู้สร้างนวัตกรและผู้ประกอบการในอนาคต. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 24(1), 269–282. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/253063

ปวิตร พุทธิรานนท์ และชมนณี สินภูงค์. (2567). ความเป็นนวัตกรของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารนครรัฐ, 1(1), 12–22. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J/article/view/271

อภิชัย สุรเดชเดชากุล. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารการจัดการองค์การเพื่อความเป็นเลิศ, 2(2), 21–36. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOME/article/view/464

Mumford, M. D. (2000). Managing creative performance: Strategic and tactical approaches. Human Performance, 15(4), 273–296. http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00043-1

Treffinger, D. J., Selby, E. C., & Isaksen, S. G. (2008). Understanding individual problem-solving style: A key to learning and systemic change. Psychological Science, 8(4), 221–240.

Chell, E., & Athayde, R. (2009). The identification and measurement of innovative characteristics of young people: Development of the Youth Innovation Skills Measurement Tool. London: NESTA. https://eprints.kingston.ac.uk/5985/2/Chell-E-5985.pdf

OECD. (2011). Skills for innovation and research. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264097490-en

Hero, L.-M., Lindfors, E., & Taatila, V. (2017). Individual Innovation Competence: A Systematic Review and Future Research Agenda. International Journal of Higher Education, 6(5), Sciedu Press.

Mirfani, A. M. (2017). The innovativeness and the decision-making skills of primary school principals. Proceedings of the 3rd International Conference on Early Childhood Education (ICECE 2016), 258–263.

UNESCO. (2019). Rethinking education: Towards a global common good. Paris: UNESCO Publishing.

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report. Geneva: WEF.

OECD. (2021). Innovation and Technology Transfer. Paris: OECD Publishing.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. (2022). Marc competencial per al treball col·laboratiu en recerca i innovació: deu competències clau per desenvolupar projectes complexos a les administracions (Eines per als Recursos Humans, 12). https://doi.org/10.2436/10.8030.09.5

Theodotou, M. (2022, October 30). Innovation blueprint: Building an Innovationcom petencymodel. eLearningIndustry. https://elearningindustry.com/innovation-blueprint-building-an-innovation-competency-model