

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
Model for Developing Innovative Leadership of
School Administrators in Digital Era under Bangkok Metropolitan

พัชรา เดชโฮม¹

Patchara Dechhome¹

Received: September 11,2024 Revised: December 3,2024 Accepted: December 3,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และ 3) ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 202 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิด 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ 9 คน และผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบการพัฒนาสู่การปฏิบัติ 15 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินกรอบแนวคิด แบบสอบถาม แบบประเมินแนวทาง และคู่มือการพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1.1) ผลการศึกษากรอบแนวคิด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 1.2) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 5 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การพัฒนา สารการพัฒนา กระบวนการพัฒนา สื่อการพัฒนา และการวัดและการประเมินผลการพัฒนา 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารในยุคดิจิทัล, สังกัดกรุงเทพมหานคร

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Corresponding author Email: patchara.de@bsru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to 1) study need for developing Innovative Leadership; 2) study model for developing Innovative Leadership of school administrators in digital era, and 3) Assess the model for developing Innovative Leadership of school administrators in digital era under Bangkok metropolitan. The samples were 202 randomly selected school administrators under the Bangkok Metropolitan Authority. There are 5 experts assessed the conceptual framework, 9 experts assessed digital leadership development model, and 15 school administrators practiced the developed model. The tools for data collection were assessment forms, a questionnaire and a development handbook. The data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviations, a priority needs analysis, confirmatory factor analysis and content analysis.

The findings were as the fellows: 1. study need for developing Innovative Leadership 1.1) Factors on digital leadership of the school administrators were Innovative vision, Innovative creativity skills, Teamwork and innovative participation, Atmosphere of Innovation Organization and Innovative roles. 1.2) The top three priority of needs were ranked as those of Teamwork and innovative participation, Innovative roles, and Innovative creativity skills. 2. Model for developing Innovative Leadership of school administrators in digital era under Bangkok metropolitan were: 1) objective development; 2) development content; 3) development process; 4) development media; and 5) measurement and evaluation of development 3. The results of the assessment of guidelines for digital leadership development of school administrators was appropriate at the highest level.

Keywords: Model, Innovative Leadership, School Administrators in Digital Era, Bangkok Metropolitan

บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์กรต่างเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ ให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีแนวคิด วิธีการที่สร้างสรรค์มากขึ้น เรียนรู้วัฒนธรรมการบริหารองค์กร เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ ประกอบด้วยนโยบายการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ปี คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาระบบบริหารยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่คุณค่าในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ใน วงการการศึกษา ซึ่งเป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งผู้นำองค์กรยุคใหม่เผชิญหน้ากับ ปัญหาที่หลากหลาย จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น (ไพฑูริย์ สีนลารัตน. 2553)

การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งลักษณะ

ผู้นำที่ดีมีหลายประการ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกัน ได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กรสามารถสร้าง ความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถใช้ศิลป์ และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้อง เกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ, 2556, หน้า 163)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง สอดคล้องกับ สุกัญญา แฉ่มช้อย (2561) กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ถ้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น

กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีบทบาทหนึ่ง คือจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในท้องถิ่น โดยมีสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาในโรงเรียนระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา โดยสนับสนุนให้สถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการภายในอย่างมีอิสระ เพื่อร่วมกันกำหนดอนาคตของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษาและประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2559) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 -2575) ได้กำหนดวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2575 ที่เรียกว่า มหานครแห่งเอเชีย (Bangkok : vibrant of Asia) ในอีก 20 ปีข้างหน้า กรุงเทพมหานครจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม ในภูมิภาคอาเซียน เป็นเมืองปลอดภัย สวยงาม สะดวกสบาย น่าอยู่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเอกลักษณ์เฉพาะในด้านความเรียบง่าย มีเสน่ห์ มีชีวิตชีวา เป็นมหานครสำหรับทุกคน รวมถึงการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ วิทยาการด้านต่าง ๆ ของภูมิภาค (สำนักยุทธศาสตร์การศึกษาและประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2557) โดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสหประชาชาติซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development goals :SDGs) ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2566 และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยให้เร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษาและประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2566) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่

จะต้องมีความสามารถในยุคดิจิทัลนั้น และได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบหนึ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์และนำมาพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี นั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มผู้นำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสูง จึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหารการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารหน่วยงาน ที่ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และควรมีแนวทางพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างไร อีกทั้งหน่วยงานต่างๆยังสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการประเมินกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของกรุงเทพมหานคร

1) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) 2) การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างจากกฎแห่งความเชี่ยวชาญ (rule of thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์หัตถ์แปรพหุนามใช้กันมากคือ ใช้ขนาดตัวอย่าง 10 -20 คนต่อตัวแปรสังเกตได้ (Hair and et al., 1998 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในงานวิจัยขณะนี้หัตถ์แปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร จึงใช้ขนาดตัวอย่าง 100 คน

2. ศึกษาความต้องการจำเป็น ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 202 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และคำนวณตามสัดส่วนของประชากรให้ได้จำนวนตัวอย่างที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน โดยการใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ แบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ให้มีคุณสมบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือ 2) นักวิชาการซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการประเมินกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามและการแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้ 4.51 - 5.00 มากที่สุด 3.51 - 4.50 มาก 2.51 - 3.50 ปานกลาง 1.51 - 2.50 น้อย 1.00 - 1.50 น้อยที่สุด การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ โดยการตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (item-objective congruence index: IOC) ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามทุกข้อที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2. การศึกษาความต้องการจำเป็น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผู้วิจัยปรับใช้การแปลผลคะแนนของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามทุกข้อที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 2) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) แล้วไปทดลองใช้ (try out) จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินรูปแบบฯ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการประเมินกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของกรุงเทพมหานคร วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 100 ฉบับ

2. การศึกษาความต้องการจำเป็น วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 202 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 202 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัย ดำเนินการโดย 1) การวางแผนและออกแบบรูปแบบ 2) ยกร่างรูปแบบ 3) การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 4) การนำผลการพัฒนาไปใช้ในการบริหาร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาตามขั้นตอนที่ 2 นำให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผล รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สรุปรูปแบบที่มีความเหมาะสมและ เป็นไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการประเมินกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยการพิจารณา ดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์ (chi-square) ต้องมีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์เกณฑ์ หรือพิจารณาค่าสถิติทดสอบ (p-value) ต้องมากกว่า 0.05 ส่วนค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 2) ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (adjusted goodness of fit index: AGFI) ต้องมีค่า มากกว่า 0.95 3) ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ได้แก่ ดัชนีรากของค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน กำลังสองของการประมาณค่า (root mean square error of approximation: RMSEA) ต้องมีค่าน้อย กว่า 0.05

2. การศึกษาความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ พื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNIModified) โดยการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พิจารณาตามค่า PNIModified ที่มีค่า PNIModified ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยการประเมินกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบที่ใช้ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (ILD) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X1) 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X2) 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X3) 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X4) และ 5) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม (X5) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์วัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์	แปลผล
Chi-Square/Degree of Freedom (χ^2/df)	<2.00	1.43	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit (GFI)	>0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit (AGFI)	>0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	<0.05	0.019	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 1 ดัชนีความกลมกลืนประกอบด้วย Chi-Square/Degree of Freedom ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.43 Goodness of Fit ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.99 Adjust Goodness of Fit ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.97 และ Root Mean Square Error of Approximation ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.019 สรุปการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ผลว่า ผ่านเกณฑ์ โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) การศึกษาความต้องการจำเป็นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในภาพรวม

(n=202)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				PNI _{modified}	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.22	0.62	มาก	1	4.65	0.51	มากที่สุด	3	0.101	5

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				PNI _{modified}	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ		
2. ด้านการทำงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	4.08	0.95	มาก	4	4.66	0.55	มากที่สุด	1	0.143	1
3. ด้านการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.07	0.66	มาก	5	4.60	0.63	มากที่สุด	5	0.129	3
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การ นวัตกรรม	4.18	0.68	มาก	2	4.64	0.62	มากที่สุด	4	0.110	4
5. ด้านการแสดง บทบาทหน้าที่เชิง นวัตกรรม	4.11	0.76	มาก	3	4.66	0.68	มากที่สุด	1	0.136	2
รวม	4.13	0.73	มาก	-	4.64	0.60	มากที่สุด	-	0.123	-

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

จากการประเมินความต้องการจำเป็น ในภาพรวม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.143$) 2) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.136$) และ 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.129$)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1) ผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านกระบวนการการให้บริการ ส่วนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ด้านกระบวนการการให้บริการ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การติดต่อประสานงานกับผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า อาหาร และอาหารว่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือสถานที่จัดอบรมเหมาะสม ส่วนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ผลการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัลไปปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนมาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนา วัตถุประสงค์การพัฒนาเพื่อใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล องค์ประกอบที่ 2 สาระการพัฒนา สาระการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และการสร้างโอกาส องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพฤติกรรม ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความ ต้องการจำเป็นการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการพัฒนาไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา องค์ประกอบที่ 4 สื่อการพัฒนา สื่อการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ใช้พัฒนา จะต้องมีการจัดเตรียมให้พร้อม เพียงพอ องค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องจัดระบบการวัดและประเมินผล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนา เกี่ยวกับวิธีการวัดผล เครื่องมือการวัดผล

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=9)

ขั้นตอนการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. การวางแผน	4.68	0.56	มากที่สุด	3	4.68	0.62	มากที่สุด	3
2. การดำเนินการพัฒนา	4.84	0.46	มากที่สุด	1	4.80	0.51	มากที่สุด	2
3. การประเมินผล	4.76	0.44	มากที่สุด	2	4.83	0.42	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.76	0.49	มากที่สุด		4.77	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินการพัฒนา มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินผล ส่วนด้านการวางแผนมีความเหมาะสมมากที่สุด แต่มีคะแนนเฉลี่ยอันดับต่ำสุด ความเป็นไปได้ พบว่า มีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผล มีความเป็นไปได้มากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการพัฒนา มีความเป็นไปได้มากที่สุด ส่วนด้านการวางแผนมีความเป็นไปได้มากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการศึกษารอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรหรือด้านของภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

1.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในภาพรวม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 2) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 สาระการพัฒนา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา องค์ประกอบที่ 4 สื่อการพัฒนา และ องค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลการพัฒนา

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 2) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยดังกล่าวอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ช่องทางออนไลน์ในการติดต่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ ประเมินผลเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี และจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลายมากขึ้น จึงมีความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพเพื่อความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในที่สุด ดังที่ จินฉวนต๋อง ปะโคทัง (2561) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการพระราชดำริของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนเชิงรุกของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ กำหนดนโยบายปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมด้านการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และระดมทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างพอเพียงในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากการจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการแบบไร้รอยต่อ ดังนั้นการพัฒนาคนจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในทุก ๆ กิจกรรม รวมทั้งรูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องนั้น การทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาคือครอบครัวของผู้เรียน มีหลายแนวทาง ซึ่งต้องมีการประเมินแบบพหุวิธี ให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ภาพลักษณ์ของสถานศึกษานั้นก็มีความสำเร็จที่เด่นชัดสำหรับการบริการวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของมณีรัตน์ สุดเต้ และคณะ (2563) ที่กล่าวถึง แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนของครูชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้อิสระ สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารจัดการ ที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนารับรู้ การวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ ให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม สนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา มุ่งเน้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ที่เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความคิด สนับสนุนการจัดทำระบบการตรวจสอบการใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ของผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัล มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปปรับใช้จึงต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารและครูเพื่อแนะนำการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ดังที่ วิทยา วาโย และคณะ (2563) กล่าวว่า ผู้เรียนเป็นผู้รับเนื้อหาและองค์ความรู้จากผู้สอน ซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อสามารถสืบค้น วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินเนื้อหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูลได้อย่างเหมาะสม มีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ การเตรียมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้พร้อมใช้งาน การเตรียมสถานที่สำหรับการเรียนการสอนที่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัลกับผู้สอนเพื่อให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนได้เหมาะสม รวมทั้ง มีความฉลาดทางอารมณ์ในการใช้สื่อ (digital emotional intelligence) อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานผลงานที่เกิดขึ้น และวิธีการทำงานที่เป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย โดยอาจนำกระบวนการ PDCA เข้ามาช่วยในการบริหารงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดแลกเปลี่ยน หรือร่วมวางแผนการทำงาน ใจกว้าง เที่ยงตรง สร้างความสามัคคี สุภาพ รับฟัง อย่างเข้าใจ เป็นนักฟังที่ดีโดยอาจนำกระบวนการ PLC เข้ามาช่วยในการบริหารงานเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีการและเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้แนวคิดสู่การปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบการคิดเชิงออกแบบนวัตกรรม เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสู่การพัฒนาหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) กำหนดปัญหาและเข้าใจงานที่พัฒนาอย่างชัดเจน 2) นิยามขอบเขตงานที่พัฒนาและกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 3) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนา 4) ออกแบบพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และ 5) การทดลองใช้และการประเมินผลการพัฒนา

4. ควรกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินผลการพัฒนาทั้งก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยด้านพัฒนาศาสตร์การจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี : ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูป รบสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนิรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรรณ และมานี แสงหิรัญ. (2563). “ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2.” วารสารมหาจุฬานาครทรรค์ 7 (8). 344-362.
- วิทยา วาโย, อภิรดี เจริญกุล, ฉัตรสุดา กานกายนต์, และ จรรยา คนใหญ่. (2563). “การเรียนการสอน แบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ จัดการเรียนการสอน.” วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 14 (34): 285-298.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษาและประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2557). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575). สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.
- _____. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2566) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: วันไพนธ์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3): 607-610.