

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น***

**CREATING INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT APPROACHES
OF DIGITAL ADMINISTRATORS IN SMALL SCHOOLS AFFILIATED TO
THE KHON KAEN PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE**

ชินกฤต ม่วงสุราษฎร์¹, คณิศร จีกระโทก และ พิมพพร จารุจิตร³

Chinnakit Muangsuras ¹, Kanisorn Jeekartok² and Pimporn Charuchit³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹⁻³Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: chinkit22@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล ประชากร 7,638 คน กลุ่มตัวอย่าง 302 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจำเป็น ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล ใช้การสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง คุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ชั้นนวัตกรรม การศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์บริหาร 5 ปีขึ้นไป วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เชี่ยวชาญนวัตกรรมบริหาร การศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์บริหาร 5 ปีขึ้นไป วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วิเคราะห์แนวทางจากเนื้อหาการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหาร

* Received 21 March 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 12 July 2026

ความเสี่ยงตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น มี 5 ด้าน 20 แนวทาง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารยุคดิจิทัล

Abstract

Research Objectives 1) To study the current conditions, the desirable conditions, and the necessary needs for developing innovative leadership among digital-era administrators. 2) To create guidelines for developing innovative leadership among digital-era administrators. Research Methodology Part 1: Studied the current conditions, desirable conditions, and necessary needs for developing innovative leadership among digital-era administrators. Population: 7,638 individuals Sample: 302 individuals Instrument: A 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.96 Analysis: Mean, standard deviation, and needs assessment Part 2: Developed guidelines for innovative leadership among digital-era administrators through interviews. Participants: 5 purposively selected individuals with the following qualifications: Educational administrators who apply innovation, hold a master's degree, have at least 5 years of administrative experience, and possess academic standing of at least "Expert." Administrators of small schools with expertise in innovative administration, holding a master's degree, with at least 5 years of administrative experience, and academic standing of at least "Expert." Analysis: Content analysis of interview data

Research Findings 1) The current conditions, desirable conditions, and necessary needs for developing innovative leadership among digital-era administrators in small schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office were found to be: Overall current conditions: Moderate level Desirable conditions: Highest level Most critical needs: Vision for change Creativity Use of technology Teamwork Risk management (in order of importance). 2) The guidelines for developing innovative leadership among digital-era administrators in small schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office consist of 5 dimensions and 20 specific guidelines.

Keywords : Leadership, Innovative Leadership, Digital Age Executives

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการพัฒนาสู่สังคมดิจิทัล การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศ การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไทยให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่เน้นการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี โรงเรียนในฐานะสถาบันการศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบด้วยทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการสื่อสารด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธุ์, 2559) การนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษายุคอื่นๆ

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 5 อำเภอ พบว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแทนของแนวคิด และวิธีปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2014: 6) ความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน หากผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิด

จากความสำคัญดังกล่าวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นต้นแบบของการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ

ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร 1,373 คน กลุ่มตัวอย่าง 302 คน โดยใช้ตารางเปรียบเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความค่าเฉลี่ยแบบข้อความเชิงนิมิต

ขั้นตอนที่ 2

นำผลการศึกษามากำหนดเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน คุณสมบัติ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาที่มีการบริหารงานโดยใช้นวัตกรรม จำนวน 2 คน มีวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการใช้นวัตกรรมบริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน มีวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางเพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล**

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ในภาพรวม

ระดับการปฏิบัติ/ พฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน (I)			สภาพที่พึงประสงค์ (D)			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI	ลำดับ
1. ด้านความคิด สร้างสรรค์	3.25	0.53	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	0.419	2*
2. ด้านวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	3.13	0.70	ปานกลาง	4.56	0.55	มากที่สุด	0.458	1*
3. ด้านการทำงานเป็น ทีม	3.26	0.54	ปานกลาง	4.53	0.55	มากที่สุด	0.391	4*
4. ด้านการใช้ เทคโนโลยี	3.21	0.61	ปานกลาง	4.53	0.57	ปานกลาง	0.413	3*
5. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	3.25	0.53	ปานกลาง	4.49	0.55	มากที่สุด	0.382	5*
รวม	3.22	0.59	ปาน กลาง	4.54	0.55	มากที่สุด	0.41 2	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ย
ของสภาพปัจจุบัน อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระดับมาก
ที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) ความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ระหว่าง **0.382 – 0.458** ความต้องการ
จำเป็นมีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์การ
เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.458$) ลำดับที่ 2 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} =$
0.419) และลำดับที่ 3 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.413$)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น นำข้อมูลความ
ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุดเป็นอันดับแรก มากำหนดเป็นคำถามในการสัมภาษณ์
จากการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผลการสัมภาษณ์ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์

“...ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนการสอน การคิดเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนออกแบบกิจกรรมหรือเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในยุคดิจิทัลและวางแผนตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาแก้ปัญหา...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...บทบาทสำคัญของความคิดสร้างสรรค์คือการช่วยให้ผู้บริหารกล้าคิดและกล้าลงแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวางแผนจึงไม่จำกัดอยู่ในกรอบเดิม ก้าวสู่ความเป็นผู้นำยุคใหม่ที่เน้นสร้างสรรค์นวัตกรรม...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม ดึงศักยภาพของครูและบุคลากรมาออกแบบนวัตกรรมร่วมกัน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการมองภาพอนาคตและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดรับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกลไกสำคัญในการหาแนวทางพัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

2. ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

“...ผู้บริหารต้องศึกษาทิศทางเทคโนโลยี เช่น ระบบดิจิทัล, AI, การเรียนออนไลน์ และข้อมูลเพื่อนำมาเป็นฐานคิดสำหรับการวางวิสัยทัศน์ให้โรงเรียนก้าวทันยุคใหม่ และตอบโจทย์ท้าทายผู้เรียนในศตวรรษที่ 21...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าโรงเรียนจะเป็น “โรงเรียนนวัตกรรม” หรือ “โรงเรียนดิจิทัล” ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในทุกมิติ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารงาน และการสนับสนุนครู...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของโรงเรียน เช่น ความพร้อมด้านครู อุปกรณ์ และผู้เรียน แล้วออกแบบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพจริง สามารถปฏิบัติได้ และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...ผู้บริหารต้องอธิบายวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม สื่อสารต่อครูและบุคลากรให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน พร้อมกำหนดเป้าหมายเชิงนวัตกรรม...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

“...การทำงานเป็นทีมช่วยให้ผู้บริหารรับฟังมุมมองที่หลากหลาย ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารจึงสามารถวางแผนที่ตอบโจทย์โรงเรียนได้ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจโดยชื่นชมผลงานร่วมกัน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...ทีมที่เข้มแข็งทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลและข้อเสนอแนะครบด้าน ช่วยวางแผนการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีได้แม่นยำขึ้น เมื่อมีความสำเร็จ ผู้บริหารจะยกย่องทีมอย่างเปิดเผย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...การทำงานร่วมกันช่วยแบ่งเบาภาระและลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารส่งเสริมกำลังใจโดยให้เครดิตแก่ทีม แสดงความไว้วางใจ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้เติบโตไปพร้อมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...ทีมเวิร์กเป็นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรม เพราะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่า ผู้บริหารจึงสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้กำหนดทิศทางการเรียนได้อย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศเชิงบวก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้เร็วและมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนรับบทบาทและทำงานสอดคล้องประสานกัน ผู้บริหารจะสร้างขวัญกำลังใจผ่านการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้เกิดพลังทีมในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

4. ด้านการใช้เทคโนโลยี

“...วางแผนเลือกเทคโนโลยีที่ใช้ง่าย ราคาประหยัด และตอบโจทย์การเรียนรู้จริงของโรงเรียน เน้นระบบที่รองรับการใช้งานอุปกรณ์พื้นฐาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...เลือกเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยลดงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ใช้แหล่งทรัพยากร เช่น โปรแกรมโอเพนซอร์สหรือแอปเพื่อการศึกษา สร้างแผนพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจ ผ่านการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...เลือกเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียน เช่น E-Learning, เครื่องมือประเมินผลวางระบบให้ครูทดลองใช้ทีละขั้นตอน ลดความกังวลในการปรับตัว และจัดทำคู่มือหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...เลือกแพลตฟอร์มที่สามารถใช้งานร่วมกันได้ทั้งโรงเรียน เช่น Google Workspace หรือระบบ LMS พัฒนาครูผ่านเวิร์กช็อปต่อเนื่อง ให้อย่างค่อย ๆ ฝึกใช้จนเกิดความคล่องตัว วางแผนใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ เลือกเทคโนโลยีที่คุ้มค่าและใช้งานได้ระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...ประเมินความพร้อมของบุคลากรและเครื่องมือก่อน เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของครูเสริมทักษะครูให้เกิดความมั่นใจผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติ เน้นเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้จริง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

“...การตัดสินใจโดยขาดข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย หากผู้บริหารไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การวางแผนผิดพลาด ทำให้การนำนวัตกรรมมาใช้ไม่สอดคล้องกับปัญหาจริงของโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)

“...การเปลี่ยนแปลงเร็วเกินความพร้อมของบุคลากร เช่น ครูบางคนไม่เข้าใจเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการต่อต้าน ผู้บริหารจึงต้องประเมินข้อมูลด้านทักษะ ความพร้อม และความต้องการของครูเพื่อวางแผนสนับสนุนอย่างเหมาะสม...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)

“...ความเสี่ยงหลักคือ ความไม่ปลอดภัยของข้อมูล ข้อมูลนักเรียน ครู และงานบริหารอาจรั่วไหล หรือถูกโจมตีไซเบอร์ ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงของระบบ และจัดวางมาตรการป้องกันก่อนเริ่มนำนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

“...การเลือกเทคโนโลยีไม่ตรงกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก หากเลือกแพลตฟอร์มที่เกินทรัพยากรหรือความสามารถของผู้ใช้ จะกลายเป็นภาระ ไม่ใช่ประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องใช้ข้อมูลด้านงบประมาณ ความพร้อมดิจิทัล และผลลัพธ์ที่คาดหวังในการวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

“...การขาดการติดตามผลจากการใช้เทคโนโลยี หากผู้บริหารไม่วิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้งาน เช่น จำนวนผู้ใช้ ประสิทธิภาพ ผลต่อผู้เรียน ก็อาจไม่รู้ว่าการนำนวัตกรรมช่วยพัฒนางานจริงหรือไม่ ทำให้แผนการพัฒนาไม่ยั่งยืน...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5)

สรุปผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง มีแนวทางพัฒนา จำนวน 4 แนวทาง รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
1.	ด้านความคิดสร้างสรรค์ : ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม
1.1	ความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน พัฒนา และออกแบบแนวทางใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคดิจิทัล
1.2	เทคโนโลยีดิจิทัลถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ข้อที่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

1.3 ติดตามผลการทำงานเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่สุดคือเครื่องมือที่ง่ายต่อการใช้และช่วยให้เห็นผลลัพธ์ด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม

1.4 การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารและการสร้างระบบสนับสนุนในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจริงและยั่งยืน

2.ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง : ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในยุคดิจิทัลที่ชัดเจน

2.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมโดยวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและความต้องการผู้เรียน ตั้งเป้าพัฒนาโรงเรียนด้วยเทคโนโลยี เชื่อมกับความพร้อมของครูและบริบทโรงเรียน พร้อมสื่อสารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน

2.2 ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบการใช้นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูคิดและลองทำสิ่งใหม่ พร้อมยกย่องผู้ริเริ่ม เพื่อให้บุคลากรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์

2.3 ผู้บริหารรับมืออุปสรรคด้วยการประเมินปัญหา สื่อสารและติดตามงานใกล้ชิด ปรับแผนตามความพร้อม ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้จากปัญหา ทำให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น

2.4 ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยี เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สื่อสารทิศทางได้ชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ให้ครูกล้าคิดและลองทำสิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

3.ด้านการทำงานเป็นทีม : ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจ ชื่นชมในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จของทีม

3.1 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจโดยให้เครดิตทีม รับฟังความคิดเห็น และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน สิ่งนี้ช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

3.2 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมทีมด้วยการเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกิจกรรมทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศไว้วางใจ ให้ครูมีส่วนร่วมคิดและออกแบบนวัตกรรม พร้อมชื่นชมและส่งเสริมความสำเร็จของทีม

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตรวจสอบความขัดแย้งด้วยการรับฟังอย่างเป็นธรรม ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ใช้ข้อมูลจริงประกอบการประเมิน และเปิดโอกาสให้ทีมสะท้อนความคิดเห็น

3.4 ผู้บริหารยุคดิจิทัลควร ปรับปรุงระบบสนับสนุนทีม กระตุ้นวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเสริมทักษะด้านดิจิทัล ให้ทีมสามารถทำงานเชิงนวัตกรรมได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้ง สร้างขวัญกำลังใจผ่านการชื่นชม ยกย่อง และให้รางวัล

**ข้อที่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น**

4.ด้านการใช้เทคโนโลยี : ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4.1 ผู้บริหารควรวางแผนเลือกใช้เทคโนโลยีที่ ใช้งานง่าย เหมาะสมกับทรัพยากรที่มี และตอบโจทย์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู พร้อมทั้งวางแผน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล

4.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีด้วยการ จัดอบรมจริง สนับสนุนทรัพยากร แนะนำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ เปิดพื้นที่ทดลอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

4.3 ผู้บริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีด้วยการตรวจสอบระบบอย่างสม่ำเสมอ มีมาตรการป้องกันข้อมูลรั่วไหล มีแผนสำรองเมื่อระบบล่ม รับฟังปัญหาการต่อต้านเทคโนโลยี สร้างความมั่นใจให้ครู และติดตามแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

4.4 ผู้บริหารควรพัฒนา ทักษะเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลได้ สร้างทีมเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

5.ด้านการบริหารความเสี่ยง : ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่อการบริหารงาน

5.1 การตัดสินใจจากข้อมูลไม่ครบถ้วน ความไม่พร้อมของบุคลากร ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยข้อมูล การเลือกเทคโนโลยีไม่เหมาะสมกับบริบท และการขาดข้อมูลติดตามผลซึ่งผู้บริหารต้องใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อวางแผนลดความเสี่ยงและขับเคลื่อนนวัตกรรม

5.2 ผู้บริหารควรจัดการความเสี่ยงด้านบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของครูอย่างเป็นระบบ จัดอบรมเหมาะสมตามระดับความสามารถ มีระบบพี่เลี้ยงและการช่วยเหลือเฉพาะราย ติดตามข้อมูลการใช้งานจริง และสนับสนุนด้วยกำลังใจเชิงบวก

5.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้จากความเสี่ยงจำเป็นต้องมี ข้อมูลเชิงลึก, การสะท้อนบทเรียน, การเปิดพื้นที่ทดลอง ,ระบบจัดเก็บความรู้และ ผู้นำที่หนุนเสริมไม่ตำหนิความผิดพลาด

5.4 ผู้บริหารต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก คาดการณ์ความเสี่ยงล่วงหน้า ออกแบบมาตรการป้องกันที่เหมาะสม และสื่อสารความเสี่ยงให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกด้านแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันในโรงเรียนขนาดเล็กยังพบปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ วิฑิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กล่าวถึงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่า $PNI_{modified}$ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องพัฒนาด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood และ Jantzi (2006) ที่พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนจะช่วยยกระดับการเรียนรู้ขององค์กร และสอดคล้องกับ Fullan (2014) ที่ระบุว่าผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้มีความเชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amabile (1996) ที่ระบุว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาความสามารถขององค์กร อีกทั้งยังตรงกับแนวคิดของ Florida (2002) ที่เน้นว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นทิศทางอนาคตขององค์กร และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2556:101) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจะเปิดโอกาสให้ครูกิจริเริ่ม ทดลองแนวทางใหม่ และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยการยกย่อง

และเสริมแรงเชิงบวก จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นความต้องการจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างและสนับสนุนทีมที่มีประสิทธิภาพ การสร้างทีมที่เข้มแข็งยังช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความต่อเนื่องและประสบความสำเร็จได้มากขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tuckman (1965) ที่ระบุว่าการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพต้องผ่านกระบวนการพัฒนาทีมและสร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิก และ Katzenbach & Smith (1993) ที่เน้นความสำคัญของทีมที่มีเป้าหมายร่วมและความรับผิดชอบร่วม ซึ่งผู้นำต้องสามารถสร้างและรักษาวรรณธรรมการทำงานร่วมกันได้

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องการพัฒนาความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ความสามารถเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการตัดสินใจในระดับบริหารแนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennis & Nanus (1985) ที่ระบุว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักใช้เทคโนโลยีและข้อมูลอย่างชาญฉลาดเพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และการบริหารเชิงกลยุทธ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012) ที่เน้นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือในองค์กร และสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2555 : 58) กล่าวว่า ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยเทคโนโลยีช่วยเพิ่มโอกาสในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันในองค์กร

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงจึงมีบทบาทสำคัญในการคาดการณ์ ป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการริเริ่มนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tidd & Bessant (2018) ที่ระบุว่า “นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ” กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหาและวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Drucker (1999) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมไม่ใช่เรื่องของแรงบันดาลใจเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถบริหารความเสี่ยงได้ดี จะสามารถสร้างสมดุลระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นคงขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัย พบว่า กรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ชัดเจนและเป็นระบบต้องเน้นการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นหัวใจสำคัญที่สุด และต้องเสริมด้วย ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี ทีมงาน และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระดับมากที่สุด ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ความต้องการจำเป็น สูงสุดลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 2 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ลำดับที่ 4 คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและ ลำดับที่ 5 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารควรใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานในการวางแผนและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม ติดตามประเมินผลด้วยเครื่องมือที่ใช้งานง่าย และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควบคู่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในยุคดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างขวัญและกำลังใจ ชื่นชมในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จของทีม ควรส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาทักษะดิจิทัลครู และผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่อการบริหารงาน การวางแผนและจัดการความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรม เรียนรู้จากความผิดพลาด ติดตามผลอย่างเป็นระบบ และสื่อสารความเสี่ยงอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย .(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117–128.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การวิจัยทางการศึกษา : แนวคิดและเทคนิค .(พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2556). การบริหารการศึกษาเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 26 กันยายน
2567, จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/>
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders: Strategies for taking charge. New York,
NY: Harper & Row.
- Florida, R. (2002). The rise of the creative class: And how it's transforming work,
leisure, community and everyday life. New York, NY: Basic Books.
- Fullan, M. (2014). The principal: Three keys to maximizing impact. San Francisco,
CA: Jossey-Bass.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams: Creating the high-
performance organization. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). The leadership challenge (5th ed.). San
Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-
scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom



- practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Peter Drucker. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York, NY: HarperBusiness.
- Hoboken, NJ: Wiley. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.