



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

GUIDELINES FOR DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE EDUCATION SANDBOX AREA, RAYONG PROVINCE

วิทยานิพนธ์

ของ

นุจรินทร์ สายพิณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

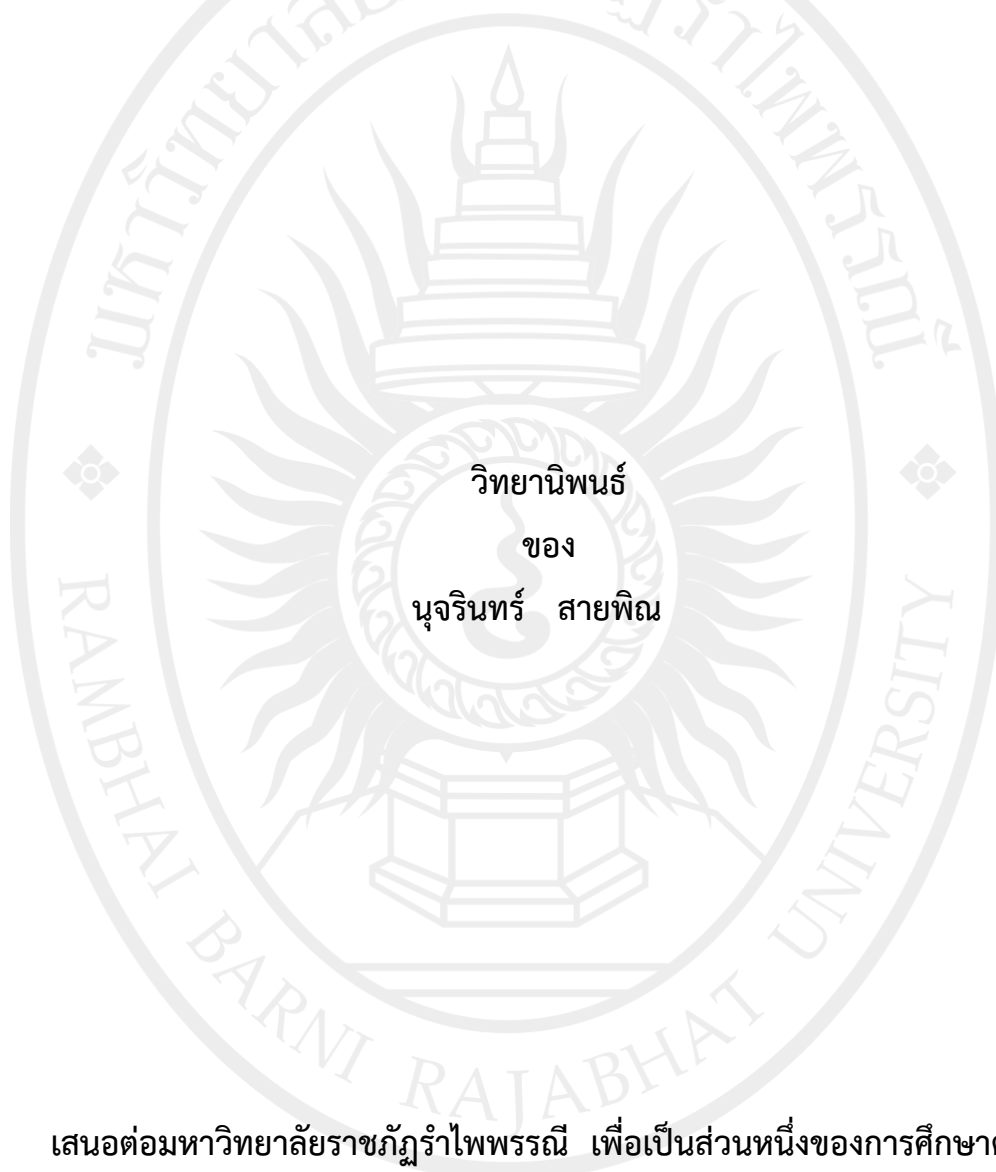
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2567

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง

นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

GUIDELINES FOR DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE EDUCATION SANDBOX AREA, RAYONG PROVINCE



วิทยานิพนธ์
ของ
นุจรินทร์ สายพิณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2567



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

Guidelines for Digital Leadership Development of School Administrators in the
Education Sandbox Area, Rayong Province.

นุจรินทร์ สายพิณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา ดำรงวัฒนะ)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 25 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

นุจรินทร์ สายพิณ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่
นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร ปร.ด. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่อง
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรม
การศึกษา จังหวัดระยอง และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง การวิจัย
ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และ
เชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากร
ทางการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จำนวน 346 คน วิเคราะห์
ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ
รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
ของพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 10 คน
และ 3) การสนทนากลุ่มมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจงมีเกณฑ์การคัดเลือก
ได้แก่ 1) มีประสบการณ์ทำงาน 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร 2 ปี และ 3) มีความ
ยินดีให้ข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่มจะไม่ซ้ำกัน
วิเคราะห์เชิงเนื้อหา และตรวจสอบด้วยเทคนิคสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบท และสถานการณ์การบริหารการศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรม
การศึกษา จังหวัดระยอง ขับเคลื่อนโดยศึกษาธิการจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาโดยร่วมมือ
กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่สนับสนุนด้านการศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัด
ระยอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับสูง และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษา

ในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ การวางแผน
จัดการองค์กร งานบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Nutjarin Saipin. (2024). **Guidelines for Digital Leadership Development of School Administrators in the Education Sandbox Area, Rayong Province.**

Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Dr. Reongwit Nilkote Ph.D. (Development Education)	Chairman
Dr. Waiwoot Boonloy Ed.D. (Educational Administration and Management)	Member

Abstract

The purposes of this study were to: 1) study the school administrations of schools in the education sandbox area of Rayong Province, 2) study the relationship between the guidelines for digital leadership development of school administrators and school administrations in the education sandbox area of Rayong Province, and 3) propose guidelines for digital leadership development of school administrators for school administrators to enhance school administrations in the education sandbox area of Rayong Province. The research employed a mixed-methods approach. A questionnaire was used as the research instrument to collect quantitative data. The sample was a group of 346 teachers and educational personnel from schools in the education sandbox area of Rayong Province. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. Qualitative data were collected by: 1) analyzing documents and studies about school administrations in the education sandbox area; 2) conducting in-depth interviews with 10 participants; and 3) holding a focus group discussion with 10 key informants selected based on the following criteria: 3.1) having at least 2 years of work experience, 3.2) being involved in a school administration for 2 years, and 3.3) being willing to provide information. The individuals in the group for in-depth interviews were not the same as those in the focus group discussion. The content was analyzed and cross-checked using triangulation techniques.

The research findings were as follows: 1) the school administrations in the education sandbox area of Rayong Province were supported and driven by Rayong Provincial Education Office, in collaboration with Rayong Provincial Administrative Organization, which played a crucial role in developing education; 2) the relationship between the guidelines for digital leadership development of school administrators and school administrations in the education sandbox area of Rayong Province showed a high level of positive correlation, significant at the .01 level; and 3) the guidelines for digital leadership development for school administrators to enhance school administrations in the education sandbox area of Rayong Province consisted of five aspects: planning, organizational management, personnel management, administration, and supervision.

Keywords: Digital Leadership, School Administrator, Education Sandbox Area

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยความเมตตา กรุณาและทำให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร รวมไปถึงการตรวจสอบแก้ไขความบกพร่องด้วยความละเอียดทุก ๆ ขั้นตอนจาก อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา ดำรงวัฒนะ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่คอยให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา ตลอดจนแนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า แหล่งข้อมูลต่าง ๆ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่ในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อน พี่ น้องข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดระยอง ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี รวมทั้งคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และเจ้าหน้าที่บุคลากรอื่น ๆ ที่ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลือ รวมถึงครอบครัวอันเป็นที่รักที่คอยให้กำลังใจตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นุจรินทร์ สายพิณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
1.7 สมมุติฐานในการวิจัย	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	11
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	12
2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา	13
2.1.3 กระบวนการและวิธีการบริหารการศึกษ	15
2.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	17
2.2.1 ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัล	17
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล	19
2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล	20
2.2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	22
2.2.5 ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	34
2.3.1 สารสำคัญของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพ.ศ. 2562	34
2.3.2 ประโยชน์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562	36
2.3.3 สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	40
2.3.4 แนวทางการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	47
2.4 บริบทศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง	55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
2.5.1 งานวิจัยต่างประเทศ	58
2.5.2 งานวิจัยในประเทศ	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	69
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	73
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	119
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	119
5.3 สรุปผลการวิจัย	125
5.4 อภิปรายผล	129

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.5 ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย	143
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย	147
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	178
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	194
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	210
ประวัติย่อของผู้วิจัย	236

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	26
2.2	การสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	46
2.3	การวิเคราะห์ (SWOT) บริบทจังหวัดระยอง	56
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	70
4.1	จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน.	84
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้าน	85
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล	86
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ	87
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	88
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจ	89
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	90
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้าน	91
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี	93
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา	94
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม	95
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	96
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้าน	98
4.15	ตารางสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง	100
4.16	ตารางการสนทนากลุ่มทางออนไลน์แอปพลิเคชัน google meet ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง	109
3.2	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง	195
3.3	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง	201
3.4	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสนทนากลุ่มแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง	208
3.5	การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง	211
3.6	การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา	216

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
4.1 การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง	117

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมาก การดำเนินงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในวงการเศรษฐกิจหรือแม้กระทั่งวง การศึกษาต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการทำงานและการใช้ชีวิต โดยสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็วและรุนแรง เป็นตัวเร่งให้ ทั่วโลกต้องปรับตัวดำเนินชีวิตสู่ความเป็นปกติใหม่ (New Normal) เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาด และการกระจายของเชื้อโรคการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลทำให้ดิจิทัลกลายเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินชีวิต

การเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความสะดวกสบายและการ ติดต่อสื่อสารรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ต่างๆ ในสังคมทำให้ทุกคน สามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา ในวงการเศรษฐกิจ การพัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ธุรกิจสามารถปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์การ แพร่ระบาด ธุรกิจหลายๆ แห่งหันมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน เช่น การขายสินค้าและบริการ ผ่านทางออนไลน์ การประชุมทางไกลผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ และการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยลดการเดินทางและการพบปะสังสรรค์ ทำให้สามารถลดการแพร่กระจายของเชื้อ โรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่การตอบสนองต่อสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรค COVID-19 แต่ยังเป็นการสร้างวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานรูปแบบใหม่ที่เป็น ดิจิทัลมากยิ่งขึ้น เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โลกดิจิทัลที่เกิดขึ้น นี้ทำให้เราสามารถทำงาน เรียนรู้ และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่ม ช้อย, 2561 : 216)

การเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไป กระบวนการบริหารสถานศึกษาก็ จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางเทคโนโลยี เพื่อ พัฒนาการศึกษอย่างต่อเนื่องซึ่งกระบวนการบริหารที่ดีในยุคดิจิทัลต้องประกอบไปด้วยทักษะการตัดสินใจ อย่างมีวิจารณญาณ การวางแผนงานอย่างชาญฉลาด การลงมือปฏิบัติจัดการองค์กร การเข้าถึงบุคลากรใน องค์กรอย่างเข้าใจ อำนวยความสะดวกในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานได้สะดวกทันสมัยและเกิด อุปสรรคน้อยที่สุด (สัมมา รณิธย์, 2560 : 94) ดังกล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่ว โลกต้องปรับตัวสู่การเรียนการสอนออนไลน์ เพื่อให้การศึกษายังคงดำเนินต่อไปได้ภายใต้สถานการณ์การ

แพร่ระบาด การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น การเรียนรู้แบบออนไลน์ยังเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและทรัพยากรการศึกษาได้จากทุกที่ทุกเวลา และไร้ขีดจำกัด

ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรเปลี่ยนแปลงจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพราะมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกฝนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นจุดเด่นและสร้างประโยชน์แก่ผู้อื่นทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การนิเทศการสอน การประเมินผล การสร้างเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะเปลี่ยน มั่นใจที่จะบริหารจัดการอย่างเต็มที่ สรรค์สร้างนวัตกรรมให้มีลักษณะโดดเด่น เหมาะสมกับสภาพปัญหาการศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ประภาภัทร นิยม และคณะ, 2563 : 86) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นบุคคลที่วงการศึกษายุคดิจิทัลต้องการให้เข้ามาบริหารสถานศึกษาเพราะการเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล แสดงให้เห็นถึงความกล้า ที่จะปรับเปลี่ยนทุกอย่างให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจบริบทของสังคมโลกและสามารถนำองค์ความรู้ด้านการบริหาร สู่การปฏิบัติโดยการมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล การบริหารงานที่เข้าใจบุคลากรในสถานศึกษา การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้จัดกระบวนการเรียนการสอนการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (จิณฉวีพร ปะโคทัง, 2561 : 45)

การศึกษาคือรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าซึ่งการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เน้นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคใหม่อย่างสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ถือว่าเป็นความท้าทายของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสู่การพัฒนาการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาคนการพัฒนาชุมชนและสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต การศึกษาจึงเป็นความคาดหวังจากทุกภาคส่วนว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (เรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์, 2563) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นสนามการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศจากนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และสามารถพัฒนาตัวเองได้เต็มศักยภาพนำมาสู่การประกาศใช้ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 เนื่องจากต้องพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพมีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายให้มีความรู้เท่าทันโลกและมีทักษะในการประกอบอาชีพ ตามความถนัดของ

ผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมร่วมกัน พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 : 31) การสร้างนวัตกรรมการบริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ ช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพบริหารจัดการความเท่าเทียมในการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นตัวช่วยลดความ เหลื่อมล้ำด้านการศึกษา ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและพัฒนา สถานศึกษาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีสมรรถนะ ทักษะชีวิต สามารถประกอบอาชีพใน พื้นที่ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (วาทีณี พูลทรัพย์ และสุบัน พรเวียง, 2563 : 89) สอดคล้องกับ หมวดที่ 1 มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีใจความว่า พื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ (1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยาย ผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา (3) กระจายอำนาจและให้ อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความ คล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ (4) สร้างและ พัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562, 2562 : 105) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจึงเป็นทั้งโอกาสและแนวทางการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ จังหวัดระยอง รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในทุก ๆ มิติไปพร้อม ๆ กัน

จังหวัดระยองได้เข้าร่วมเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วม จัดการศึกษา เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษารูปแบบใหม่ มีเป้าหมาย 4 ประการ คือ 1) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติ ทักษะสำคัญ และความรู้ รวมทั้ง ขยายผลสู่นักเรียนทั่วประเทศในอนาคต 2) ลดความเหลื่อมล้ำ ด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน 3) พัฒนา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาทั้งเชิงนโยบายการจัดการ เรียนรู้ และการบริหารในสถานศึกษาไปสู่นโยบายการศึกษาในระดับชาติ 4) ร่วมมือกับภาครัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และประชาสังคมในการจัดการศึกษา การพัฒนา และการขยายผล นวัตกรรม (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง, 2565) จากการรายงานผลการศึกษาของศึกษาธิการ จังหวัดระยอง พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนของสถานศึกษานำร่องในจังหวัดระยอง ที่อยู่ใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ภาพรวม 4 รายวิชา ปีการศึกษา 2565 ระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของจังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ย พบว่า ต่ำกว่าเกณฑ์ (ศึกษาธิการจังหวัดระยอง 2565) แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์จากการคาดหวังตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง และนอกจากนี้การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพ ยังพบว่ายังมีบางประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จเช่น ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหาร การจัดทำหลักสูตรสมรรถนะ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรมีผลสำคัญต่อประเด็นการปฏิรูปแผนพัฒนาจังหวัดระยอง

ดังความสำคัญ และที่มาของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การกระจายอำนาจ ผลิตความร่วมมือทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรมการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษานาร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง และเพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์แก่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองจำนวน 3,425 คน จำนวน 83 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดเอกชน จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 14 โรงเรียน (สำนักงานนวัตกรรมการศึกษา, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน อยู่ที่ 20 เปอร์เซ็นต์ โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 346 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 5 ด้านประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 1.2 ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ
- 1.3 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 1.4 ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ
- 1.5 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 5 ทักษะประกอบด้วย

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
- 2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
- 2.3 การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา
- 2.4 การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม
- 2.5 การพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ส่วนที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมแนวทางการพัฒนาและการวิเคราะห์สภาพบริบทจังหวัดระยอง
2. การดำเนินการวิจัย ได้ดำเนินการ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในพื้นที่ (Documentary Study) ได้แก่ รายงานการประชุม รายงานประจำปีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รายงานประจำปีกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยองเป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนากลุ่ม โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพผู้ให้ข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มไว้ คือ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี และ 3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือ ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะความสามารถวิธีการที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดึงออกมาเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดทิศทางที่แปลกใหม่สร้างระบบการทำงานที่สมดุลทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร วัสดุและงบประมาณที่สำคัญนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารงานเหล่านี้สามารถกระจายงานได้อย่างเหมาะสมและการสร้างต้นแบบเฉพาะตนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพซึ่งจะประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการ ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. **ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ** หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีวิธีการแสวงหาความรู้และการตอบรับกับการทำงานของยุคเทคโนโลยีโดยใช้ความคิด ในเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อรับมือต่อปัญหาและตอบสนองต่อบริบทของข้อมูลที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยอาศัยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่นทางความคิดทั้งของ ตนเองและผู้อื่นมีรูปแบบการคิดที่หลากหลายรวมถึงต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อเปิดรับ แนวความคิดที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมทีม

3. **ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและวิธีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ทุกระดับให้เกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงศักยภาพการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นส่งเสริม ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4. **ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ำยกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวย ความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมรวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. **ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีแสวงหาความรู้ให้มี ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานบริหาร งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง วิธีการบริหารงานเพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ เต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการของพื้นที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนกระจายอำนาจสู่ สถานศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมส่งเสริมสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลสามารถบริหารจัดการได้ อย่างอิสระและคล่องตัวมากขึ้นเพื่อให้เด็ก เยาวชน คนในพื้นที่ได้รับโอกาสทางการศึกษามีคุณภาพ การเรียนรู้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่และจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศสิ่งเหล่านี้

เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม การศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กล่าวมาข้างต้น ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหาและการใช้ชีวิตเป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับ ชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์เป็น การเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการมากขึ้นการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะนั้นผู้เรียน สามารถใช้เวลาในการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของ ตนสามารถไปได้เร็วช้าแตกต่างกันได้ในส่วนการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ

2. การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ กำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญใน การทำงานการประเมินและการตัดสินใจสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เข้าใจและรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยให้ถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นตลอดเวลาพัฒนาตนเองแล้วกำหนดแนวทาง การปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันอยู่ เสมอพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเลือกใช้เครื่องมือให้ตรงกับข้อมูลที่ต้องการแล้วสามารถนำข้อมูล ที่ได้มาเป็นส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถสร้างสังคมเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสารการหาความรู้และการเข้าใจเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาอยู่เสมอ

3. การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน งานการทำงานอย่างมีส่วนร่วมมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีเพื่อให้บุคลากรในองค์กรออกแบบการทำงาน ร่วมกัน กระจายอำนาจให้อิสระแก่กันและกันบนพื้นฐานของหลักเหตุและผลและใช้เครือข่ายชุมชน หน่วยงานภายนอกมาเป็นกำลังเสริมในการทำงานการบริหารงานที่เป็นยุคดิจิทัลจะต้องมีความคิด สร้างสรรค์แสดงออกถึงความสามารถในการจินตนาการหรือการทำงานที่แปลกใหม่และสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ

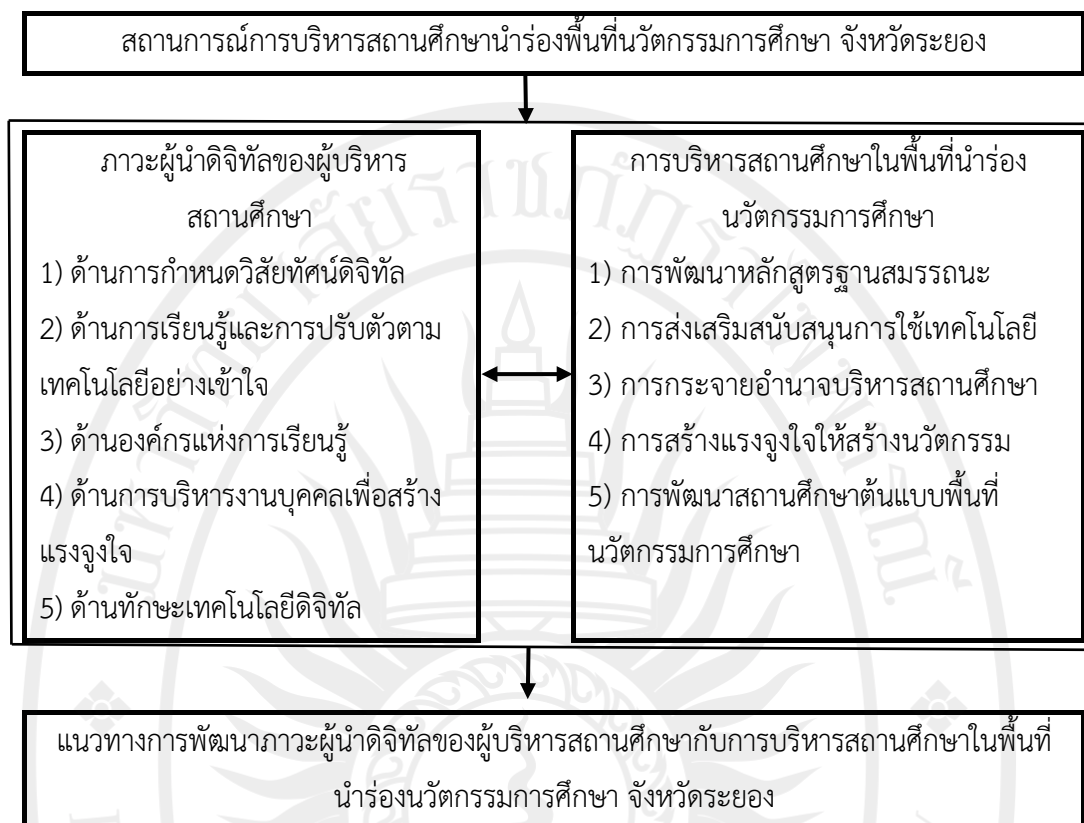
4. การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม การบริหารจัดการของตนเองและมีวิธีการกระตุ้นและจุดประกายความคิดให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้คิดนวัตกรรมการเรียนการสอนใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิด ประโยชน์สร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมาย กับผู้เรียน ผู้ปกครองผู้เกี่ยวข้องและสร้างแรงจูงใจด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม การทำงาน วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

5. การพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมพัฒนาการบริหารจัดการศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่นอกจากกฎระเบียบการบริหารแบบเดิมส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของกลไกบริหารให้มีอิสระในการจัดระบบและวางแผนการศึกษาและส่งเสริมให้สถานศึกษามีบทบาทดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการทางด้าน วิชาการ บุคลากร งานทั่วไปและงบประมาณด้วยตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมและกลไกการขับเคลื่อนของภาคประชาชนที่ตอบสนองโจทย์ความต้องการของท้องถิ่นเพื่อร่วมพัฒนานวัตกรรมการศึกษา โดยให้สถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลด้วยตนเองสร้างระบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนวัตกรรมที่สถานศึกษาเลือกสร้างระบบเพื่อรองรับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องยั่งยืนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมและตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของพรชนิตว์ ลีนา, (2560 : 79), จินฉนวนวัตร ปะโคทัง, (2561 : 306), เลอศักดิ์ มาตา, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์, (2564 : 228), มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง, (2564 : 151-153), มุฮำหมัดรุสูลันลือบาเกลูติ และนิรันดร์ จุลทรัพย์, (2563 : 25-32), รุจาภรณ์ ลักษณะดี, (2565 : 75-79), บรรจง ลาวะลี, (2560 : 350), คือ 1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ 3. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ 5. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จากสมพงษ์ จิตระดับ, สุอังคะ วาทิน และชุตติมา ชุมพงศ์, (2561 : 210), สุพีรพัชร พิมพมาศ, (2561 : 56), อาร์บัคเคิล (Arbuckle) (2561 : 133-134), ชาง และคณะ, (Chang and Other) (1986 : 628-639), ประภาภัทร นิยม และคณะ, (2563 : 86), วาทีนี พูลทรัพย์, (2563 : 4), บุญชู บุลชีตศิริ, (2562 : 25), กัมพล เจริญรักษ์ (2562 :14), 1) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 3) การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา 4) การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม 5) การพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม ดังภาพที่ 1.1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งต่างประเทศและในประเทศกับบริบทสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม การศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 กระบวนการและวิธีการบริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.5 ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวทางการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง
 - 3.1 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562
 - 3.2 ประโยชน์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562
 - 3.3 สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
 - 3.4 การพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
4. บริบทสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการหรือกระบวนการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาดังนี้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2552 : 2) ได้กล่าวว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา “การบริหาร” หมายความว่า การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนด้วยการดึงทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบมีกฎเกณฑ์มีการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562 : 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

อนุชิต สุขกลี (2560 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

เฉลิมพล จันดา (2560 : 12) ได้กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการบริหารกิจการทุกชนิดในสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ การบริหารสถานศึกษายังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่บุคคลหลายฝ่ายต่างร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุก ๆ ด้านดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นการดำเนินงานและการตัดสินใจสั่งการเพื่อให้งานทุกด้านของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษามากที่สุด

เอ็ดวิน ฟลิปโป (Edwin B. Flippo. 1970 : 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดองค์กรการปกครองและการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick. 1965 : 7-13) กล่าวว่า การบริหารเป็นสาขาวิชาความรู้ อย่างหนึ่งที่แสวงหาความเข้าใจอย่างมีระบบว่าทำอะไรคนจึงทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

ไซมอน (Simon. 1965 : 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารมิใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ปีเตอร์ เอฟ ดร็อกเกอร์ (Peter F. Drucker. 1954 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำงานต่าง ๆ ล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่เป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคล หลายฝ่ายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เป็นการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ สถานศึกษาอยู่รอดโดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างมีระบบใช้ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัดใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการ จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความ หลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังปรากฏใน บัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า "มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง" จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ดังนี้ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดย คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก

ประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 151-155) เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลและ 4) ด้านการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังเสนอหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้ 1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ 3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษาโดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัวเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้แก่สถานศึกษาเพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 11-12) กำหนดไว้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาล" มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนผ่านการเรียนรู้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนอีกทั้งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมซึ่งสามารถแบ่งการบริหารงานออก

ได้เป็น 4 ฝ่าย คือ 1) บริหารงานด้านวิชาการ 2) บริหารงานด้านงบประมาณ 3) บริหารงานด้านบุคคลและ 4) การบริหารด้านทั่วไป ซึ่งถือว่าการกระจายอำนาจที่จะเป็นตัวสนับสนุนในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา

อนุศักดิ์ คงทน (2559 : 9) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษา ไว้ว่าจากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวย่อที่เรียกว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคำมกริธีของการจัดการในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งมีตัวย่อที่ดังนี้

P -Planning	หมายถึง	การวางแผน
O - Organizing	หมายถึง	การจัดองค์การ
S -Staffing	หมายถึง	การจัดคนเข้าทำงาน
D - Dircecting	หมายถึง	การสั่งการ
Co - Coordinating	หมายถึง	ความร่วมมือ
R - Reporting	หมายถึง	การรายงาน
B - Budgeting	หมายถึง	งบประมาณ

เจสส์ (Jesse, 1999 : 140) ได้สรุปว่าการบริหารศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือการกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Dircecting) คือการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คูนท์ และโอดอนเนล (Koontz and Odonnell, 2001 : 297) กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Function) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดีซึ่งประกอบด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลการจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือการจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สัมมา ธรนิษฐ์ (2560 : 94) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาในวงการศึกษาประกอบด้วย การตัดสินใจการวางแผนการนำแผนสู่การปฏิบัติการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวย การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาคือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บริหาร การศึกษาด้วยการบริหารที่ดีจะช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่นมีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากหากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้องการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมาผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงานสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนการทำงานที่เป็นระบบให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่คุ้มค่ามีการประเมินผลงานปรับปรุงผลการทำงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นปัจจุบัน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บริหารในปัจจุบันและการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาเป็นนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ. 2566 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและค้นคว้าเพื่อที่จะนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาดังนี้

ความหมายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วซึ่งเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ทำให้บริบทของการจัดการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีใหม่ของโลก ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นมากมายเป็นโลกของดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของความหมายภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อรุณาภรณ์ ลักษณะดี (2565 : 67) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกในการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีความเข้าใจสามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนและยังกล่าวอีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันสร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล มีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ

ธนวิน เกษมสีก (2564 : 58) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลหมายถึงทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัลได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่อาศัยเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการบริหารงานได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

เลอศักดิ์ มาตา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564 : 32-38) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นสร้างแรงจูงใจสนับสนุนการทำงานร่วมกันมี

ความคิดสร้างสรรค์สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างองค์การเรียนรู้ตลอดเวลาหรือแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศโดยมีการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างทัศนคติที่ดีการเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

มูฮำหมัดรุซลัน ลีอบากะลูตี และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2563 : 25 - 32) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารต้องเปิดรับฟังปัญหาและการเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเปิดใจและนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องลดอีโก้ของตนเองลง ไม่ปกครองโดยใช้อำนาจและการสั่งการทำงานในระบบทีมให้เป็นและให้ความสำคัญกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียม

ตรียุทธ พรหมศิริ (2561 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ดึ้นนั้น ต้องเก่งทั้งคนและเก่งทั้งงานแต่เมื่อบริบทของยุคดิจิทัลเข้ามาการบริหารคนให้ดึ้นนั้นก็เป็ความท้าทายของผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่บางครั้งบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการผสมผสานทั้งแบบ Work from home และ Work from office จนถึงบางครั้งคือ Work from car ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารงานต่าง ๆ ให้เกิดความสมดุลระหว่างเรื่องของอิสรภาพและสิทธิของบุคลากรกับสิ่งที่เรียกว่าคุณภาพของงาน เพราะการให้อิสระมากเกินไปอาจเป็นการทำร้ายองค์กร ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคือ Soft Skill หรือ Human Skill (ทักษะมนุษย์) ที่ต้องมีทั้งพระเดช พระคุณ ที่เห็นใจ ใส่ใจ ต้องได้ใจ แต่ก็ต้องได้งาน ดังนั้นสิ่งที่อาจช่วยผู้บริหารได้ดึ้นนั้น คือ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการเลือกใช้ Software ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารจัดการการทำงานร่วมกับคนไม่ว่าจะเป็น Application ต่าง ๆ ที่ช่วยสื่อสาร Human Software ต่าง ๆ ที่ช่วยในการประเมินคุณภาพหรือแม้แต่การ Clock in Clock out ในการ Work from home ก็เป็สิ่งที่อาจช่วยให้ผู้บริหารไม่ต้องมาการบริหารในภาพเล็กๆ เช่น มาลงบันทึกตารางเวลาการทำงานด้วยตัวเองแต่ทำให้มีเวลาไปดูภาพใหญ่ในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561 : 45) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่กล้าจะก้าวไปข้างหน้าและปรับเปลี่ยนทุกอย่างให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคนี้มีความสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกทิศทางและสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุดในขณะที่เดียวกันก็สามารถนำพาลูกน้องไปได้อย่างถูกทิศทางเช่นกันและบริหารจัดการการทำงานตลอดจนด้านอื่น ๆ ให้ลูกน้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลนี้ตลอดจนส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงได้เช่นกันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร และการพัฒนาให้ทุกคนมีศักยภาพก็ย่อมได้รับประโยชน์กับทุกฝ่ายซึ่งหัวใจสำคัญที่เป็นตัวกลางที่จะทำให้ทุกอย่างเชื่อมกันได้อย่างลงตัวที่สุดก็คือผู้นำนั่นเอง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะความสามารถ การดำเนินงาน ที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดึงออกมาเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง กล่าวกำหนดทิศทางที่แปลกใหม่สร้างระบบการทำงานที่สมดุลทั้งด้านทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณที่สำคัญ นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารงาน สามารถกระจายงานได้อย่างเหมาะสม สร้างต้นแบบเฉพาะตนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันดิจิทัลมีสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารและการนำ AI (Artificial intelligence) หรือ เทคโนโลยีที่สามารถประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากข้อมูล (Machine Learning) จากแหล่งต่าง ๆ มาส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลตามความเห็นของนักวิชาการ ดังนี้

กะรัต ทองใสพร และคณะ (2565 : 269) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพราะจำเป็นต้องตระหนักรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในทุกองค์กร จากแนวคิดการขับเคลื่อนทักษะที่ผู้นำดิจิทัลที่จะต้องมียุทธศาสตร์ คือ ความสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่างและมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุด

สงบ อินทรมณี (2562 : 64) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำทางด้านดิจิทัลต้องมีทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยการมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีส่งเสริมใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศคำนึงถึงประโยชน์โดยการสร้างประสิทธิภาพให้เพิ่มขึ้นในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบผลที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการ และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

บรรจง ลาวะลี (2560 : 50) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดนหรือยุคดิจิทัลไว้ว่าการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนักเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องมีทักษะประสบการณ์และองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสนิยมของโลกเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะและความรู้เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

การจะเป็นผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำหลากหลายด้าน จากการศึกษาผู้วิจัยขอเสนอองค์ประกอบจากนักวิชาการหลายท่านดังนี้

ศิริพงษ์ กลั่นไพบูลย์ (2564 : 180) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลทางวิชาการ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 6) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันเทคโนโลยีในอนาคต 7) ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ 8) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร 9) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และ 10) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ธนกฤต พรหมนันท (2564 : 72) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ 1) มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานได้ 2) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนมีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ 3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมนำมาใช้พัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน 4) มีการสนับสนุนการจัดการและการดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดผล ประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอนจัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย 6) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกำหนด นโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและเป็นแบบอย่าง ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม 7) มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสารวิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจังฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อม ที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

รัตนากรณ์ วัชรอธยาพล (2563 : 53) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาเมืองค้ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยี 3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีไปสู่ นโยบายเป้าหมาย 4) กระตุ้นสนับสนุนในการทำงานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นทีมส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตร ประจำวันนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานจัดเตรียมเอกสารและมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ และค้นคืนเอกสาร 6) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน ประมวลผลงานประจำปีจัดทำแผน งบประมาณ และการบริหารงาน 4 ฝ่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559 : 52) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมี ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิด จินตนาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่สร้างนวัตกรรมใหม่ พัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของ ผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ 5) การสร้างแรงจูงใจ คือ การที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค่ายก้องชมเชย รางวัล มีข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 6) องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ หลักแนวทางปฏิบัติที่พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เรียนรู้ส่งเสริมความสามารถพัฒนาตนเองใน ทุกที่ทุกเวลา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) มี วิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ทันสมัย 2) การมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

จัดการและออกแบบการทำงานร่วมกัน 3) มีความคิดสร้างสรรค์แสดงออกให้เห็นถึงการทำงานที่ไม่เหมือนใคร มีความคิดที่แตกต่างจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร 4) มีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จะเข้าถึงข้อมูล 5) มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา 6) สร้างแหล่งเรียนรู้และข้อมูลรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ได้สะดวกและเป็นประโยชน์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ผู้นำการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลดังนี้

ปณฺณัฐฐา มาเชค (2564 : 8) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยในทุกมิติซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงพร้อมจะเรียนรู้อย่างไม่มียึดติดศึกษาเพิ่มเติม คิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อให้เรียนรู้และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพราะจะส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรและผู้เรียน

พรชนิตร์ สีนาราช (2560 : 79) ได้กล่าวให้แนวทางภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณสำหรับสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย 2) การเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง จากเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงความรู้จักการทำงานแบ่งปันความเชื่อใจและความเข้าใจเสริมสร้าง 5) การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องกระตุ้นสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำองค์กรสู่การเป็นผู้นำโดยพัฒนาความรู้สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 6) การทำงานอย่างเป็นเครือข่ายการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทำงานร่วมกันเพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561 : 43) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นที่ต้องมีแนวทางพัฒนาทักษะและมีแนวทางในการบริหารอย่างน้อย 6 ด้าน ดังนี้ 1) สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันต่อเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ 2) เข้าใจ“การค้นหาและใช้งาน”ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจการนำข้อมูลต่าง ๆ 3) สามารถ “การสอนและเรียนรู้” มีความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งนักเรียนและครู และต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้อง 4) สามารถ“การสื่อสารและความร่วมมือ” การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้นเทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น 5) สามารถ “สร้างนวัตกรรม” การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้นเนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้นทั้งในรูปแบบข้อความรูปภาพ 6) ผู้บริหารต้องมี “อัตลักษณ์ และสภาวะ” การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัยเพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากความเสี่ยงต่อการใช้งานการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในยุคดิจิทัล จึงเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไรและจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิดความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า การเป็นผู้บริหารดิจิทัลจะต้องปฏิบัติตนให้เข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดังนี้ 1) ต้องกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการทำงานการประเมินและการตัดสินใจ 2) ต้องสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เข้าใจและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยให้ถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นตลอดเวลา 3) พัฒนาตนเองแล้วกำหนดแนวทางการปฏิบัติสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกันอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเลือกใช้เครื่องมือให้ตรงกับข้อมูลที่ต้องการแล้วสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ 5) ต้องสร้างสังคมเทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสารการแลกเปลี่ยนข้อมูลการประเมินติดตามผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาและการเผยแพร่ข้อมูลในด้านต่าง ๆ 6) ผู้บริหารจะต้องสร้างนวัตกรรมที่เป็นการบริหารของตนเองด้วยเทคโนโลยี และ 7) ต้องหาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดเข้าใจข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาอยู่เสมอ

ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

เทคโนโลยีทำให้ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และสถานศึกษาที่จะสามารถปรับตัวให้อยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างมีคุณภาพผู้วิจัยขอนำเสนอทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ไทยเกอร์ ทิมเทอล Tiger Timtoun (2562 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมี 4 ทักษะนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ และ เรียนรู้ใหม่ การที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างเข้าใจ 2) ทักษะการตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล 3) ทักษะการทดสอบ ทดลอง เพราะข้อมูลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการทดสอบ ทดลอง เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล 4) ทักษะการบริหารบุคลากรการเปลี่ยนสถานศึกษาให้สามารถรองรับได้มากขึ้น สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร ต้องสนับสนุนให้ครูกล้าที่จะทำงานที่แตกต่างกล้าที่จะใช้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

○ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561 : 26) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะการนำของผู้สถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการบริหารทั่วไปบริหารบุคคลบริหารงานวิชาการและ บริหารงบประมาณโดยมีความเข้าใจสามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน โดยวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมินการพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วม การสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการ

จัดการเรียนการสอนการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัลการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ตรียูท พรหมศิริ (2561 : 104) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลเพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมดุลผู้บริหารต้องมีทักษะ 5 ทักษะดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร ที่ใช้ช่องทางดิจิทัลให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียน 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม 3) ทักษะความเข้าใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัล และ 4) ทักษะการบริหารข้อมูลสี่ทักษะการเป็นผู้บริหารยุคดิจิทัลที่จะต้องไฟเรียนรู้และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ 5) ทักษะการตัดสินใจด้วยข้อมูล สามารถดึงข้อมูลที่เป็นแบบออนไลน์ที่กระจายอยู่ในฐานข้อมูลมาใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวหน้าในยุคเทคโนโลยีและมีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวตามข้อมูลที่แปลกใหม่อย่างเข้าใจ 2) ทักษะการบริหารงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล 3) ทักษะการสร้างแรงจูงใจส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้นนวัตกรรม และ 4) ทักษะการตัดสินใจจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านดิจิทัลเกิดกระบวนการในการบริหารจัดการในยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่กระบวนการทำงานในหลายขั้นตอนที่ทำให้สะดวกรวดเร็วและได้ประโยชน์ในหลายขั้นตอน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจะประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ และ 5) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
1. การกำหนด วิสัยทัศน์ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	13
2. การส่งเสริม ให้ทุกฝ่ายใน สถานศึกษาใช้ เทคโนโลยี	✓	✓				✓	✓			✓	✓		✓	✓	7
3. การสร้าง วัฒนธรรม องค์กรดิจิทัล		✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓			8
4. การเรียนรู้ และการ ปรับตัวตาม เทคโนโลยี อย่างเข้าใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		12
5. องค์กรแห่ง การเรียนรู้	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
6. การ บริหารงาน บุคคลเพื่อ สร้างแรงจูงใจ		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
7. เข้าใจ ความสัมพันธ์ ของเทคโนโลยี	✓				✓		✓		✓	✓		✓			7
8. การสร้าง วัฒนธรรมการ เปลี่ยนแปลง	✓						✓			✓		✓		✓	5

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
9. การพัฒนา พฤติกรรมผู้นำ ในของผู้ผู้นำใน ยุคดิจิทัล	✓						✓				✓	✓			4
10. ทักษะ เทคโนโลยี ดิจิทัล	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓			✓		9
11. การกำหนด นโยบายและ การส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ	✓						✓			✓		✓			4
12. สร้างระบบ เทคโนโลยีใน การบริหาร	✓			✓							✓	✓	✓	✓	6
13. การมี จริยธรรมใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ				✓						✓		✓			3
14. ความเป็น เลิศทาง เทคโนโลยี	✓			✓								✓	✓		4
15. ทำงาน เป็นทีม		✓		✓				✓		✓	✓			✓	6

หมายเหตุ [1].รุจาภรณ์ ลักษณะดี, (2565 : 6), [2].ธนวิน เกษมศักดิ์ (2564 : 58), [3].ปณณิษฐา มาเชค (2564 : 8), [4]. เลอศักดิ์ มาตาและสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564 : 228), [5].มุฮัมมัดรุซลัน ลือบากะลูติ และนิรันดร์จุลทรัพย์ (2563 : 25-32), [6] .ไทยเกอร์ ทิมเทอล, (2562 : 15), [7].จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561 : 45) [8].สงบ อินทรมณี, (2562 : 64) [9].ตรียุทธ พรหมศิริ, (2561 : 12), [10]. สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 26) [11].บรรจง ลาวะลี, (2560 : 50) [12].พรชนิตว์ ลีนา, (2560:79), [13].รัตนภรณ์ วัชรอติยาพล (2563 : 153), [14].ธนกฤต พรหมนันท (2560 : 20), [15]. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559 : 52)

จากทัศนะและแนวความคิดของนักวิชาการ พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามี 5 ตัวแปรที่มีความถี่ระหว่าง 9-14 ความถี่ ดังนั้น การศึกษาทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรออกมาทั้งหมด 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ 5) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีรายละเอียดของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การแสดงวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนจะเป็นเข็มทิศที่นำไปสู่การปฏิบัติของการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยสะดวกและได้ข้อมูลที่ต้องการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร สามารถกำหนดเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล ไว้ดังนี้

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ความรู้ทักษะความสามารถและพฤติกรรมแสดงออกในการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีความเข้าใจสามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนและยังกล่าวอีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันสร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจนสร้างแรงจูงใจสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัลมีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ

สงบ อินทรมณี (2563 : 68) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศโดยการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562 : 170) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายถอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

พรชนิตร์ ลีนา (2560 : 79) ได้ให้แนวทางภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังนี้การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลจะส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัยกล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ ปัจจุบันความรู้มีอยู่ทุกที่และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารและการดำเนินการต่าง ๆ ดังนั้นการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจจึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหาร มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ ดังต่อไปนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560 : 53) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการแสดงมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัยกล้าตัดสินใจเปิดใจรับเทคโนโลยีและต้องปรับตัวตามอย่างเข้าใจให้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาข้อมูลสารสนเทศให้เกิดองค์ความรู้สามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ปณณัฐฐา มาเชค (2564 : 8) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการวิธีการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงพร้อมจะเรียนรู้อย่างไม่มียึดติดกับวิธีคิดค้นหาวิธีการ

ใหม่ ๆ หรือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะจะส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรและผู้เรียน

ไทยเกอร์ ทิมเทอล (2562 : 15) ได้กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมี 4 ทักษะนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้และเรียนรู้ใหม่ (Learning and Re-learning) การที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้นั้นผู้นำต้องรู้จักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ 2) ทักษะการตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล (Data driven decision making) ยุคดิจิทัลทำให้องค์กรสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลการเปลี่ยนแปลงการศึกษาย่างก้าวกระโดด หรือข้อมูลการทำงานของบุคลากร ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนนี้ได้และนำข้อมูลส่วนนี้มาใช้งานให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร 3) ทักษะการทดสอบ ทดลอง (Experiment) หากข้อมูลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในยุคดิจิทัลการทดสอบ ทดลอง ก็คือวิธีหาข้อมูลที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเช่นกันเป็นที่รู้กันอยู่ว่าการบริหารสถานศึกษาหลายครั้งต้องตัดสินใจในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนแต่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องสามารถหาข้อมูลที่ไม่เคยมีมาก่อนได้ด้วยและการหาข้อมูลเข้ามาในรูปแบบของการทดสอบทดลองโดยความท้าทายก็คือการหาข้อมูลที่ชัดเจนที่สุดด้วยค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 4) ทักษะการบริหารบุคลากรการเปลี่ยนสถานศึกษาให้สามารถรองรับการทดสอบทดลองได้มากขึ้นสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหารกระบวนการหลาย ๆ อย่างสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูกล้าที่จะทำอะไรที่แตกต่างกล้าที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ทุกส่วนของสถานศึกษาสามารถรับการทดสอบทดลองได้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เทคโนโลยีและคนรุ่นใหม่เป็นสองสิ่งที่ถูกนำมาเชื่อมโยงกันมากขึ้นหน่วยงานทางการศึกษาลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีมากขึ้น

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561 : 45) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่กล้าจะก้าวไปข้างหน้าและปรับเปลี่ยนทุกอย่างให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคนี้มีความสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกทิศทางและสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถนำพาลูกน้องไปได้อย่างถูกทิศทางเช่นกันและบริหารจัดการการทำงานตลอดจนด้านอื่น ๆ ให้ลูกน้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลนี้ตลอดจนส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงได้เช่นกันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กรและการพัฒนาให้ทุกคนมีศักยภาพก็ย่อมได้รับประโยชน์กันทุกฝ่ายซึ่งหัวใจสำคัญที่เป็นตัวกลางที่จะทำให้ทุกอย่างเชื่อมกันได้อย่างลงตัวที่สุดก็คือผู้นำนั่นเอง

สรุปได้ว่า ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแสวงหาความรู้และการคิดที่ตอบรับกับการทำงานในยุคเทคโนโลยีใช้ความคิดในเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อรับมือต่อปัญหาและตอบสนองต่อบริบทของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยอาศัยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่นทางความคิดทั้งของ

ตนเองและผู้อื่นมีรูปแบบการคิดที่หลากหลายรวมถึงต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อเปิดรับแนวความคิดที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมทีม

3. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรที่มีสมาชิกปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศแก่องค์กรได้ จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

เลอศักดิ์ มาตา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564 : 228) ได้กล่าวว่าผู้นำดิจิทัลต้องมีทักษะความสามารถกระบวนการวิธีการและคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นสร้างแรงจูงใจสนับสนุนการทำงานร่วมกันมีความคิดสร้างสรรค์สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ประชุม โพธิกุล (2560 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การในอุดมคติสำคัญที่ผู้นำบุคลากรทุกคนต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพิ่มคุณภาพผลผลิตผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการมองออกไปข้างนอกเพื่อการพัฒนาภายในเพื่อการพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้องค์กรที่คนเรียนรู้ตลอดเวลา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่ององค์กรที่ยกระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติให้บรรลุประสิทธิผลของตนเองตั้งศักยภาพออกมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter M. Senge, 1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ซึ่งบุคลากรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำจุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิด (patterns of thinking) ใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดเป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและวิธีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงศักยภาพการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4. ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ปัจจุบันความรู้มีอยู่ทุกที่และการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารและการดำเนินการต่าง ๆ ดังนั้นการบริหารบุคคลและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษานั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยวิธีการที่หลากหลายสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากรได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการ ดังที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

ธนพรธ อนุเวช (2564 : 193) ได้กล่าวว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง สถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานของครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะไม่ให้ภาระตกอยู่กับใครหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งควรจัดกลุ่มงานให้ครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกันพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

พชรวิทย์ จันทรศิริสร (2564 : 198) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ครูเห็นอย่างชัดเจนและกำหนดกรอบระยะเวลาของงานที่มอบหมายในแต่ละงานมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบคอยกำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะคอยช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพบูลย์ (2564 : 180) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลให้ได้ดีต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรได้เอาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559 : 52) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ำยกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมรวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องแสดงออกเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นให้ ค่ายกย่องชมเชยรางวัลข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมรวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าถึงและการใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยจะทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นกับทุกมิติของกระบวนการทำงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของ สถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561 : 216) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลหมายถึง การนำของผู้บริหาร องค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไก สำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้ งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรจง ลาวะลี (2560 : 50) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคไร้พรมแดนหรือยุคดิจิทัลไว้ว่าการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามา มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศึกษาอย่างมากโดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และ การสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย มากขึ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะ ลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไปเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้อยู่รอดและ มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ธนภฤต พรหมนนก (2560 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม 2) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ ส่งเสริมและ สนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้พัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างใน การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน 4) มีการสนับสนุนการจัดการและ การดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดผล

ประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย 6) มีจริยธรรมและคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ได้อย่างชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม 7) มีการปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสาร วิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง ฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีแสวงหาความรู้ ให้มีความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน วิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศไทยโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเน้นนวัตกรรมการบริหารจัดการนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และนวัตกรรมเชิงนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่หรือในจังหวัด ร่วมกันออกแบบจัดการศึกษาเพื่อตอบโจทย์พื้นที่ที่สะท้อนความต้องการจำเป็นของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษา ภาคีเครือข่ายร่วมกันคิดค้นพัฒนานวัตกรรมลดความเหลื่อมล้ำและการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมทั้งผลการเรียนรู้ด้านสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นพื้นที่ที่ใช้ทดลองเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จึงนำมาสู่การออกพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพ.ศ. 2562 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรมการศึกษา” แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาหน้า 102 เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก ราชกิจจานุเบกษา 30 เมษายน 2562 “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา”

หมายความว่า พื้นที่ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิบัติการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

ความสำคัญของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สนามปฏิบัติการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศ รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีนโยบายปฏิบัติการศึกษาและการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการของพื้นที่ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน กระจายอำนาจสู่สถานศึกษาตามศักยภาพและความพร้อม ส่งเสริมสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับภาคีเพื่อการศึกษาไทย (Thailand Education Partnership หรือ TEP) ได้สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติจริง อันนำไปสู่การประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2562 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ พื้นที่พิเศษในการจัดการศึกษาที่เอื้อให้คนในพื้นที่และทุกภาคส่วนร่วมพลังร่วมจัดการศึกษา เรียนรู้การสร้างและใช้นวัตกรรมศึกษาร่วมกันเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจะเป็นพื้นที่เรียนรู้ ทดลอง นำร่องระบบ กลไก นวัตกรรมบริหารจัดการ นวัตกรรมการเรียนการสอน และนวัตกรรมเชิงนโยบาย โดยผลานจุดแข็งของการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 2 ทิศทาง ทั้งการปฏิรูปจากบนลงล่าง และการปฏิรูปจากล่างขึ้นบน ซึ่งมีเป้าหมายหลัก 4 ข้อคือ

- 1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รวมทั้งขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น
- 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา
- 3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษานำร่องและหน่วยงานทางการศึกษา
- 4) สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาปัจจุบันมีพื้นที่ที่ได้รับการประกาศเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแล้วจำนวน 19 พื้นที่ (ประกาศคณะกรรมการเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565)

วัตถุประสงค์การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น
- 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา

3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ การศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พระราชบัญญัติพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษาเชิงพื้นที่ซึ่งเป็นการกำหนดพื้นที่ทดลองที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้คิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา อย่างทั่วถึงให้ทุกภาคส่วน ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงาน ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่และ สร้างกลไกการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

๑ ประโยชน์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้ให้ความเห็นว่า ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจาก พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีดังนี้

1) การมีกลไกในการบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้สามารถทดลอง จัดการศึกษาที่มีอิสระในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่มีความคล่องตัว อันส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเวลาที่ใช้ในการเรียน การสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้อย่างเต็มที่และเพื่อให้เกิดการคิดค้นและ พัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา และการเรียนรู้รวมทั้ง ขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งอื่น

2) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงาน ทางการศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนเพื่อให้การสร้างและพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นไปโดยเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาในแต่ละพื้นที่นำไปสู่การยกระดับการจัดการศึกษาของ ประเทศอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต่อไป พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ได้ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในนอกจากนี้ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ยังกล่าวว่าพระราชบัญญัตินี้ ในการพัฒนา ให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่ ตอบโจทย์ผู้เรียน สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ จำนวน 9 ประเด็น ดังนี้

1. สามารถเลือกใช้นวัตกรรมได้อย่างอิสระเพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียน
2. มีโครงสร้างการทำงานเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมเชิงพื้นที่

3. ปรับใช้หลักสูตรแกนกลางฯได้ ไม่ติดตัวชี้วัด
4. มีอิสระในการเลือกซื้อ สื่อหนังสือ ตำรา ตามกรอบหลักสูตรของพื้นที่
5. ออกแบบการทดสอบเฉพาะพื้นที่ได้อย่างไม่ใช้ O-NET/NT
6. ลด ละ เลิกโครงการที่เพิ่มภาระงานครู และส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. สถานศึกษาได้งบประมาณเป็นวงเงินรวม (Block Grant)
8. สร้างหลักเกณฑ์ในการประกันคุณภาพแนวใหม่ อาจไม่อิงการประเมินของสมศ.
9. มีช่องทางผลักดันการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับพื้นที่

พระราชบัญญัตินี้ ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแนวทางการจัดการศึกษาใหม่ในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ถือเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการพัฒนาและเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ต้องมาร่วมคิด ร่วมออกแบบและจัดการศึกษาเชิงพื้นที่อย่างแท้จริง สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2562 : 34)

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 คือ มีประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษาโดยให้อิสระเสรีภาพ ในการบริหารจัดการโดยยึดบริบทของพื้นที่เป็นฐานใช้พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการนโยบายและ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงกับผู้เรียนในพื้นที่นั้น

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เข้าร่วมในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาของแต่ละจังหวัดซึ่งสถานศึกษานำร่องนั้นเปรียบเสมือนสนามการปฏิบัติการ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ทดลองในการใช้นวัตกรรมและการบริหารจัดการ เชิงพื้นที่ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญคือการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาการกระจายอำนาจและใช้อิสระในการบริหาร สถานศึกษาการสร้างและพัฒนาไกลความร่วมมือทุกภาคส่วนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมของจังหวัด

มาตรา 27 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาแห่งใดประสงค์จะเป็น สถานศึกษานำร่อง ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นสังกัด

3) สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเอกชน ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด แล้วแต่กรณีเมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการขับเคลื่อนกำหนด

มาตรา 28 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 การจัดสรรงบประมาณเฉพาะในส่วนของเงินอุดหนุนรายการค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานและค่าใช้จ่ายดำเนินงานให้แก่สถานศึกษานำร่อง

มาตรา 27 (1) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจัดสรรให้แก่สถานศึกษานำร่องแต่ละแห่งโดยตรง ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษานำร่องการจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงานตามวรรคหนึ่งให้แก่สถานศึกษานำร่องแต่ละแห่ง ให้คำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดโดยความเห็นชอบของ สำนักงานประมาณ

○ มาตรา 29 การรับและการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคเพื่อการศึกษาให้แก่สถานศึกษานำร่องที่เป็นสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน การรับและการใช้จ่ายเงินหรือทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาคและต้องไม่มีเงื่อนไขเลือกปฏิบัติต่อผู้เรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คณะกรรมการนโยบายประสานงานกับกระทรวงการคลังเพื่อให้คณะกรรมการนโยบายสามารถดำเนินการจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษานำร่องทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้เอง ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

มาตรา 31 ให้คณะกรรมการนโยบายเสนอแนะต่อ ก.ค.ศ. เพื่อให้มีการออกกฎ ก.ค.ศ. หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินวิทยฐานะ ให้เกิดความเหมาะสมกับการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสานกับสำนักงาน ก.ค.ศ. เมื่อได้มีการดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำกฎ ก.ค.ศ. หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขดังกล่าวไปใช้กับสถานศึกษานำร่องในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 32 ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คณะกรรมการนโยบายอาจเสนอแนะต่อ ก.ค.ศ. ให้ตั้ง อ.ก.ค.ศ. ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยเฉพาะก็ได้

มาตรา 33 ในกรณีที่หน่วยงานใดประสงค์จะดำเนินโครงการ กิจกรรม หรือภารกิจใดซึ่งให้สถานศึกษานำร่องเป็นผู้ดำเนินการหรือร่วมดำเนินการให้หน่วยงานนั้นขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการขับเคลื่อนก่อนดำเนินการ

มาตรา 34 ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษานำร่องอาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตามที่เห็นสมควรในกรณีที่เป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการขับเคลื่อนก่อน

มาตรา 35 สถานศึกษานำร่องอาจใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในกรณีดังต่อไปนี้ได้

1) จัดทำ คัดเลือก จัดหา หรือใช้ตำรา สื่อการเรียนการสอน หรือฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสถานศึกษานั้นโดยอิสระ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรา

2) ร่วมกันจัดซื้อตำรา สื่อการเรียนการสอน หรือฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ร่วมกันในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อน

มาตรา 36 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการขับเคลื่อนอาจดำเนินการทดสอบทางการศึกษาโดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันอุดมศึกษา หรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ก็ได้

มาตรา 37 ให้สถานศึกษานำร่องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และมีการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนและตรวจสอบคุณภาพและมีการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประจำทุกปีทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดให้สถานศึกษานำร่องรายงานผลการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อน และให้คณะกรรมการขับเคลื่อนให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 38 สถานศึกษานำร่องที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด ให้ถือว่าเป็นการผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแล้วสถานศึกษานำร่องรายงานผลการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อน และให้คณะกรรมการขับเคลื่อนให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 39 สถานศึกษานำร่องจะพ้นจากการเป็นสถานศึกษานำร่องในกรณี ดังต่อไปนี้

1) สถานศึกษานำร่องร้องขอต่อคณะกรรมการขับเคลื่อน และคณะกรรมการขับเคลื่อน ให้ความเห็นชอบ

2) คณะกรรมการขับเคลื่อนมีมติให้พ้นเพราะสถานศึกษานำร่องแห่งนี้ไม่สามารถดำเนินการ ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่อง

3) ครบกำหนดระยะเวลาตามเงื่อนไขในการเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่องและไม่ประสงค์จะเป็นสถานศึกษานำร่องต่อไป

4) กรณีอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนดในการพิจารณาตาม (1) และ (2) ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนรับฟังความคิดเห็นจากนักเรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่อง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อ นักเรียนด้วยให้คณะกรรมการขับเคลื่อนกำหนดเงื่อนไขให้สถานศึกษานำร่องปฏิบัติเพื่อไม่ให้นักเรียน และครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลกระทบจากการพ้นจากการเป็นสถานศึกษานำร่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานศึกษานำร่องเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดระยอง เป็นสถานศึกษาที่ได้เรียนรู้ทดลองนำร่องระบบกลไกการใช้วัตกรรมการ บริหาร นวัตกรรมการเรียนการสอนและนวัตกรรมเชิงนโยบาย ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเร่งด่วนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ได้พยายามอย่างเต็มที่ในการดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาในองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการศึกษาไทยแต่การปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมามีอุปสรรคอยู่มากในการขับเคลื่อน นโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งแบบบนลงล่าง (top-down) และ แบบล่างขึ้นบน (bottom-up) ที่จะมุ่งไปสู่องค์ประกอบของระบบการศึกษาเช่นเดียวกับประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการจัด การศึกษา นั่นคือ มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการบริหารที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาและการคงไว้ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพความร่วมมือในการทำงานของ ทุกภาคส่วนที่สอดคล้องกันการบริหารและการจัดการที่ดีและมีความรับผิดชอบการสร้างแรงจูงใจใน การเรียนแก่นักเรียนและครูของการมุ่งเน้นพัฒนาเพื่ออนาคตจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับศักยภาพความถนัดความสนใจของผู้เรียนและบริบทชุมชนสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ให้โรงเรียนเหล่านี้ใช้รูปแบบเทคนิค วิธีการ กระบวนการ บริหารจัดการและจัดการเรียนรู้หรือ

“นวัตกรรมการศึกษา” จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น และได้มีนักวิชาการได้ให้แนวทางในการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาดังนี้

สงวน อินทร์รักษ์ (2566 : 123) ได้กล่าวให้แนวทางการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1. การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา 2. การใช้นวัตกรรมการศึกษา 3. การสร้างเครือข่ายโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 4. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร 5. การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการ 6. หลักการบริหารจัดการ 7. การกำหนดเป้าหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 8. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ 9. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหาร และ 10. การกำหนดคุณลักษณะโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความ ถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สิณีนาฏ อารีย์ และวุฒิชัย เนียมเทศ (2566 : 88) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดแปลกใหม่ การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก การคิดนอกกรอบ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดการทีมการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจรับความเสี่ยง 3) ด้านรอบความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปรับตัว การเปิดใจกว้าง และ 4) ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การเปิดกว้างรับความคิดใหม่การคิดและแก้ไขปัญหา ความตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อช่วยลดหรือกำจัดจุดอ่อนของผู้บริหารสถานศึกษาและช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้โอกาสและอำนาจตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ในการบริหารจัดการหลักสูตรบุคลากรและการจัดการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

กัมพล เจริญรักษ์ (2565 : 14) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจำเป็นต้องกำหนดยังที่จะต้องกำหนดแนวทางในการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะมาใช้สู่การปฏิบัติที่จริงจังต่อเนื่อง จุดเด่นของการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ คือ นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง เกิดความรู้ฝังแน่น คงทน บูรณาการการเรียนรู้และวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้ง่าย สามารถสร้างบทเรียนจากสิ่งที่ใกล้ตัวนักเรียนพัฒนาทักษะชีวิต นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้และสามารถใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะได้ตรงตามบริบทของชุมชนส่วนจุดด้อยของการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ คือ กระบวนการวัดผลและประเมินผลยังไม่ชัดเจนและกำหนดเกณฑ์สมรรถนะย่อย ๆ ยังไม่ชัดเจนทำให้การวัดผลและประเมินผลสมรรถนะนักเรียนไม่เป็นรูปธรรม ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นชัดเจนเมื่อใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ คือ นักเรียนมี

ความสุขสนุกในการเรียนรู้ นักเรียนเกิดการตื่นตัวและสนใจที่เรียนมากยิ่งขึ้นนักเรียนได้เป็นเจ้าของกิจกรรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองนักเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก นักเรียนมีส่วนร่วมและมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากยิ่งขึ้นครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเป็นแบบ Active Learning สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

ชนกนันท์ พะสุโร (2564 : 12) ได้กล่าวว่า การสร้างค่านิยมหลักของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า 3) การให้ความสำคัญกับบุคลากร 4) การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว 5) การจัดการเพื่อสร้างนวัตกรรม และ 6) การทำประโยชน์ให้กับสังคม มีความสำคัญที่สร้างความสำเร็จเชิงประจักษ์ของการเป็นพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

พระครูกิตติญาณวิสิฐ และพระครูวิรุฬห์สุตคุณ (2564 : 5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พบว่า ต้องอาศัยองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และการลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา ดังนั้นพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาวิสุทธิพุทธจึงประกอบด้วย 1) กิจกรรมวิถีพุทธพอเพียงใช้น้ำอย่างคุ้มค่าและวิถีเกษตรยั่งยืน 2) กิจกรรมการเรียนรู้วิถีพุทธ 3) กิจกรรมเดินด้วยเท้าก้าวไปในบุญและ 4) กิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้วิถีพุทธโดยการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) นำไปใช้ในสถานการณ์จริง 6) การประเมินผลการใช้นวัตกรรมและองค์ความรู้ในการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรม

มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง (2564 : 145) ได้กล่าวว่า การสร้างการรับรู้ความเข้าใจ และการปรับชุดความคิด (Mindset) เกี่ยวกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้กับคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์มาตรฐานการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่และความต้องการของสังคมและชุมชนอย่างแท้จริงประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาภาคีเครือข่ายในการหนุนเสริม เติบโตการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการบริหารจัดการนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

นรรีชต์ ฝืนเชียร (2564 : 23-25) ได้กล่าวว่า การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ได้นำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้นั้นถือว่าเป็นดำเนินการอย่างถูกต้อง เนื่องจากหลักสูตรฐานสมรรถนะจะต้องดำเนินการผ่านการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ(Competency-Based Instruction: CBI) ที่มีลักษณะสำคัญคือ เป็นการเรียนการสอนตามจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ (Learning competencies) ที่สามารถสังเกตเห็นและวัดได้ ซึ่งการวัดและประเมินฐานสมรรถนะ นั้น จะเน้นการวัดผลการเรียนรู้จากการพฤติกรรมและการปฏิบัติ ที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงสมรรถนะนั้น จุดเด่นของหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้น มีด้วยกันอยู่หลายประการ อันได้แก่ 1) ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญต่อการใช้ชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ 2) ช่วยให้เกิดการจัดการ

เรียนรู้ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ 3) ช่วยลดภาระการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็น อันส่งผลให้สถานศึกษามีพื้นที่และเวลาในการจัดการเรียนรู้อื่นที่เหมาะสมกับผู้เรียน วิถีชีวิตและชุมชนได้มากขึ้น 4) ช่วยลดภาระและเวลาในการสอบตามตัวชี้วัดจำนวนมาก เพราะสามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะหลัก กรอบสมรรถนะหลักของหลักสูตรฐานสมรรถนะ จะเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน ซึ่งจะเป็นสมรรถนะกลางที่เอื้อให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพ โดยในหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้กำหนดสมรรถนะหลักเบื้องต้นไว้ 10 สมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม คือ

1. คนไทยฉลาดรู้ (Literate Thais) มี 4 สมรรถนะหลัก คือ
 - 1.1 ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (Thai Language for Communication)
 - 1.2 คณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน (Mathematics in Everyday Life)
 - 1.3 การสืบสอบทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาาสตร์ (Scientific Inquiry and Scientific Mind)
 - 1.4 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (English for Communication)
2. คนไทย อยู่ดี มีสุข (Happy thais)
 - 2.1 ทักษะชีวิตและความเจริญแห่งตน (Life Skills and Personal Growth)
 - 2.2 ทักษะอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ (Career Skills and Entrepreneurship)
3. คนไทยสามารถสูง (Smart Thais) มี 2 สมรรถนะหลัก คือ
 - 3.1 ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม (Higher Order Thinking Skills and Innovation)
 - 3.2 การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล (Media, Information and Digital Literacy: MIDL)
4. พลเมืองไทย ใส่ใจสังคม (Active Thai Citizens) มี 2 สมรรถนะหลัก คือ
 - 4.1 การทำงานแบบรวมพลัง เป็นทีม และมีภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership)
 - 4.2 การเป็น พลเมืองดี นรู้ ที่มีสำนึกสากล (Active Citizens with Global Mindedness)

สุพรรณิพัทธ์ พิมพ์พามาศ (2561 : 56) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการศึกษาในเชิงพื้นที่ (Site or Area Based Education) หมายถึง การปรับบทบาทการบริหารการศึกษาให้รัฐส่วนกลางหรือหน่วยงานระดับชาติตัดสินใจในเชิงปฏิบัติน้อยลงและถ่ายโอนบทบาท เหล่านั้นไปให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ระดับกลางมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะครอบคลุมทั้ง “ระดับโรงเรียน” และ “ระดับภูมิภาค” โดยประยุกต์แนวคิดที่ใช้ควบคู่กับการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ได้แก่ การกระจายบทบาทและอำนาจ ทางด้านการศึกษา

(Decentralization) การจัดการศึกษา ในระดับโรงเรียน (School Based Management : SBM) การวิจัยเชิงพื้นที่ (Area - Based Research) และการพัฒนาพื้นที่บนฐานความร่วมมือกับประชาสังคม (Area - Based Collaborative (Research) ABC) เป็นต้น

กิตติศักดิ์ สังฆะกาโล (2564 : 52) ได้กล่าวว่า การเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาผู้บริหารต้องมีนโยบายเชิงนวัตกรรมคือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ส่งเสริมการเรียนรู้อิสระของผู้เรียน ฝึกให้ผู้เรียน คิดเป็นและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น มีสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีและเตรียมนักเรียนให้พร้อม สำหรับการเป็นพลเมืองดิจิทัลในอนาคต และครูผู้สอนยังสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้มากขึ้นทำให้การจัดการและการบริหารสารสนเทศเป็นระบบง่ายต่อการจัดเก็บสะดวกในการประเมินเพราะการใช้เทคโนโลยีมุ่งให้ผู้เรียนประเมินตนเองได้อีกด้วยโดยในปัจจุบันทุกสถานศึกษาได้มีการปรับใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษาอย่างแพร่หลาย ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันตามแต่ละบริบทของโรงเรียน นักเรียน และสภาพแวดล้อม ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง แต่แนวทาง เทคนิคและวิธีการในการสร้างการเรียนรู้ยังคงขับเคลื่อนเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้ ดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เรื่องกิตติ สุธวิรัตน์ อ่างอิงใน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา Education Sandbox. (2563). โรงเรียนบ้านสมานมิตร พื้นที่นวัตกรรมระยองบูรณาการหลักสูตรสิ่งแวดล้อม&สมาธิ ชุมชนเสริมทัพ. (ออนไลน์ : 2564) ได้กล่าวว่า ในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ 1) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 2) การลดความเหลื่อมล้ำ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และ 4) การสร้างกลไกการมีส่วนร่วม ซึ่งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ปลดล็อกและให้ความอิสระใน 6 ด้าน คือ 1) หลักสูตร 2) สื่อการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล 4) การประกันคุณภาพการศึกษา 5) บุคลากร และ 6) งบประมาณ ซึ่งถ้าจะให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกันผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และนโยบายแบบเชิงรุก โรงเรียนบ้านสมานมิตรใช้สิ่งแวดล้อมเป็นฐานในการขับเคลื่อน School Concept “โรงเรียนบ้านสมานมิตรสร้างสรรค์เชิงนิเวศ (Samanmit Creative Eco-School)” สร้างเด็กรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาด้วย “SAMANMIT MODEL” ซึ่งยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ทำแผนปฏิบัติการ การพัฒนาภาคีเครือข่ายและใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา รวมทั้งจัดชั้นเรียนแบบคณะชั้น ภาคเช้าเรียนรายวิชาหลัก 4 วิชาแบบบูรณาการ ภาคบ่ายบูรณาการ Eco-School (บูรณาการหลักสูตร Rayong MARCO และหลักสูตรยุวสมาธิของสถาบันพลังจิตตานุภาพ)

ใช้พื้นที่ทุกส่วนที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (learning space) อยู่ระหว่างปรับเปลี่ยนใช้วิธีประเมินผู้เรียนด้วยการประเมินฐานสมรรถนะ 5 ด้าน เพื่อความเป็น SMART KIDS

บุญชู บุญลิขิตศิริ และคณะ (2564 : 172) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ต้องให้ความสำคัญดังนี้

- 1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ซึ่งเป็นปัจจัยหลักทั้งองค์ความรู้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนให้ก้าวทันเทคโนโลยีเรียนรู้ปฏิบัติจริงจากสถานประกอบการหรือแหล่งอาชีพที่แท้จริงเพื่อสร้างครูอาชีพให้เป็นครูมืออาชีพเน้นบทบาทครูผู้สอนเป็นโค้ชผู้พาผู้เรียนทำงานหรือฝึกปฏิบัติ ดังนั้นครูต้องมีทักษะปฏิบัติหรือสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างแท้จริง
- 2) ปรับเกณฑ์สัดส่วนจำนวนครู นักศึกษาของอาชีวศึกษาใหม่ ตามมาตรฐานการจ้องค์ความรู้ด้าน อาชีพแต่ละสาขาวิชา เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา
- 3) จัดให้มีหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาครูให้มีประสบการณ์อาชีพโดยศึกษาและสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในโลกอาชีพเชิงลึก นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนแนวใหม่และใช้เป็นเครือข่ายแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) จัดระบบการสร้างเครือข่ายสถานประกอบการสถานที่ฝึกงานร่วมเรียนรู้และพัฒนาครูด้านทักษะอาชีพ
- 5) ปรับ Mindset ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตเนื่องจากโลกเปลี่ยนความต้องการเปลี่ยนต้องปรับตัวได้ตลอดเวลา

วาทีณี พูลทรัพย์ และสุบัน พรเวียง (2563 : 85) ได้กล่าวว่าการสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษา คือการทำให้สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่ง ๆ นั้นจะเป็นนวัตกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่ ดังนั้นนวัตกรรมของบุคคลกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ แต่เป็นที่รับรู้ว่าเป็นนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้และแก้ไขปัญหา รวมถึงพัฒนาต่อยอดได้ มีการแบ่งประเภทของการใช้นวัตกรรมการศึกษาในประเทศไทยที่นำมาใช้ทั้งที่ผ่านมาแล้วและที่จะมีในอนาคตมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ การดำเนินการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจะครอบคลุมนวัตกรรมการศึกษา 2 ประเภท คือ

- 1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย
- 2) นวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา กระบวนการสร้างนวัตกรรมการบริหารให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น มีกระบวนการของวิธีคิดที่มีลำดับขั้นก่อนที่จะพัฒนามาสู่แนวคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2560 : 73) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยเฉพาะพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการปรับเปลี่ยนองค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การสร้างเครือข่ายการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรอยากพัฒนา

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลในลักษณะ ใบประกาศนียบัตรผู้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการจัดกิจกรรมในส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสร้างสรรค์หรือ ออกแบบแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เกิด การทำงานแบบ Digital ตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ทักษะคิดกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงปรับกระบวนการทัศน์ของตนเองและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีมาสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาผู้เรียนโดยร่วมมือกับ ทุกภาคใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่จะส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่และ ตอบโจทย์การเป็นพลเมืองที่ดีของพื้นที่เชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาและการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับคนในโครงสร้างและหลักสูตร ประกอบด้วย 1. การพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะ 2. การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 3. การกระจายอำนาจบริหาร สถานศึกษา 4. การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม และ 5. การพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา

จากทักษะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็น ตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ที่	ตัวแปร	นักวิชาการ														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	สรุป	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร ฐานสมรรถนะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2	ด้านนวัตกรรมเชิงนโยบาย		✓	✓			✓			✓		✓	✓		6	
3	ด้านการขับเคลื่อนการจัด การศึกษาเชิงพื้นที่นวัตกรรมการ ศึกษา		✓		✓		✓		✓					✓	5	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	นักรวิชากร ตัวแปร	นักรวิชากร													สรุป
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
4	ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	11
5	ด้านการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน				✓		✓	✓		✓	✓		✓		6
6	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ สร้างนวัตกรรม	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		10
7	ด้านการสร้าง พลังแห่งการเรียนรู้และ ทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21		✓		✓		✓			✓			✓		5
8	ด้านจัดหาสื่อการสอน รูปแบบใหม่		✓		✓		✓	✓		✓			✓		6
9	ด้านการกระจายอำนาจ บริหารสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		8
10	ด้านการวางแผนการ บริหารพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา	✓		✓				✓		✓		✓	✓		6
11	ด้านกระบวนการสร้าง นวัตกรรม		✓		✓		✓		✓		✓			✓	6
12	ด้านการพัฒนาสถานศึกษา นำร่องต้นแบบพื้นที่วัต กรรมการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓	9
13	ภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา มาตรฐานการศึกษา				✓			✓		✓			✓	✓	4
14	ด้านการทำงานเป็นทีม	✓					✓				✓				3

หมายเหตุ [1].สิณีธัญญา อารีย์ และวุฒิชัย เนียมเทศ, (2566 : 88) [2].สงวน อินทร์รักษ์, (2566 : 123). [3].กัมพล เจริญรักษ์, (2565 : 25), [4].นรรชิต ฝั้นเชียร, (2564 : 23), [5].กิตติศักดิ์ สังฆะกาโล, (2564 : 52), [6].ชนกนันท์ พะสุโธ, (2564 : 12), [7]. สุขุม เฉลยทรัพย์, (2560 : 73) [8]. บุญชู บุญลิขิตศิริ และคณะ, (2564 : 172), [9].เรื่องกิตติ สุทธิวิรัตน์, (2564), [10]. มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง, (2564 : 151-153), [11].กมลชนก ชมพูพันธ์ (2564 : 18) [12].วาทีณี พูลทรัพย์, (2563 : 36), [13].สุพีร์พัชร พิมพมาศ (2561 : 56), [14].ประชุม โพธิกุล (2560 : 5)

จากทัศนะและแนวความคิดของนักวิชาการ พบว่าการบริหารงานสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่ามีความถี่ 14 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามี 5 ตัวแปรที่มีความถี่ระหว่าง 8-14 ความถี่ คือ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 3. ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา 4. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม 5. ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ดังนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรออกมาทั้งหมด 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 3) ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม 5) ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม โดยมีรายละเอียดของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นหลักสูตรที่เน้นส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนในการปรับใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายในสถานการณ์จริงออกแบบกลยุทธ์และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยพลิกแพลงและอย่างยืดหยุ่นในระยะยาวตลอดจนมีสุขภาพที่ดีสามารถปรับเปลี่ยนเส้นทางชีวิตให้สอดคล้องกับความผันผวนของโลกและความก้าวหน้าทางวิทยาการ จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะไว้ดังนี้

กัมพล เจริญรักษ์ (2565 : 25) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะตอบสนองผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ คือ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิตเป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ ไม่ใช่การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น การเรียนการสอนเป็นการบูรณาการมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะนั้นผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของตน

นรรชิต ฝั้นเชียร (2564 : 23) ได้กล่าวว่า หลักคิดของหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) มีวัตถุประสงค์พัฒนาผู้เรียน 4 ข้อดังนี้ 1. เก่งในแบบของ

ตัวเอง เป็นการเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล (Personalization) เพราะคนเราก็มีความถนัด และความเก่งเป็นของตนเอง 2. มีสุขภาวะ เน้นให้ผู้เรียนเกิดสุขภาวะ (Well-being) ทั้งในด้านสุขภาพ ความฉลาดรู้ สังคมและอารมณ์อย่างสมดุล เพราะสุขภาพดีเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด ซึ่งหมายความรวมถึงทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วยเช่นกัน 3. เรียนไปใช้งานเป็นพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต การแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และการสร้างประโยชน์ต่อสังคม หมดปัญหาเก่งแต่ในตำราแต่นำไปใช้ไม่ได้เรียนภาษาอังกฤษตั้งแต่อนุบาลแต่ยังหนีชาวต่างชาติ หมายรวมถึงการใช้ความเก่งอย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย 4. ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัว พัฒนาผู้เรียนให้รู้เท่าทัน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาการ เพราะโลกหมุนไปตลอด การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องอยู่ในตำราที่สร้างขึ้นมาในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ยังสามารถต่อยอดความรู้ไปได้เรื่อย ๆ และยังคงกล่าวอีกว่า หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) ถือเป็น การเรียนที่เปิดกว้างในแง่ของความหลากหลายในความถนัด ซึ่งในขณะเดียวกันก็เข้าใจความเป็นปัจเจกของบุคคลที่มีความแตกต่างกันนับเป็นความก้าวหน้าในการเรียนการสอนไปอีกขั้นหนึ่ง ที่ทำให้สามารถมองการเรียนการสอนในหลายมิติมากขึ้น

ดิฉันทพิภพ หลวงมณีวรรณ (2564 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม จะต้องมีการวางแผน การอำนวยการ การประสานงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลในการนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีลักษณะคล้ายกับการบริหารงานลักษณะอื่น ๆ ในสถานศึกษา แต่อาจแตกต่างกันในด้านวัตถุประสงค์ วิธีการและการประเมินผลการบริหารหลักสูตร ได้นำการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรมีการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาใน 7 ภารกิจ ได้แก่ ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาการบริหารหลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ไม่ใช้การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น การเรียนการสอนเป็นการบูรณาการมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนฐาน

สมรรถนะนั้นผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของตน สามารถไปได้เร็ว ช้าแตกต่างกันได้ ในส่วนการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ

2. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการบริหารการปฏิบัติรวมถึงผลลัพธ์ดังนั้นการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติศักดิ์ สังฆะกาโล (2564 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคดิจิทัล สื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันเด็ก ๆ มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น อีกทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่รองรับการเรียนรู้ของนักเรียนค่อนข้างหลากหลาย และเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดสมรรถนะต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังกระตุ้นความสนใจในการเรียนได้มากขึ้น จากการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อให้มีความหลากหลาย และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของนักเรียนเพื่อเข้าสู่สังคมยุคใหม่ ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นทางเลือกในการเรียน เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ที่แตกต่างของนักเรียนได้ ทั้งนี้ ในการจัดการเรียนการสอนของครูได้มีรูปแบบ หรือเครื่องมือในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนจัดการเรียนรู้ อาทิ การใช้กิจกรรม Makerspace โดยผ่านกระบวนการ STEAM Design Process ในการจัดการเรียนรู้และนำเสนอผลงานผ่านคลิป์วิดีโอ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น AR, Google workspace, ClassDojo, Flipgrid, Task123, Q Info, Quizizz, Wordwall และ Line เป็นต้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการเรียนการสอนการสะท้อนผลของผู้เรียนรวมถึงการวัดและประเมินผลจะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ส่งเสริมการเรียนรู้อิสระของผู้เรียน ฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็นและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและเตรียมนักเรียนให้พร้อม สำหรับเป็นพลเมืองดิจิทัลในอนาคต และครูผู้สอนยังสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้มากขึ้นทำให้การจัดการและการบริหารสารสนเทศเป็นระบบง่ายต่อการจัดเก็บสะดวกในการประเมินเพราะการใช้เทคโนโลยีมุ่งให้ผู้เรียนประเมินตนเองได้อีกด้วยโดยในปัจจุบันทุกสถานศึกษาได้มีการปรับใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษาอย่างแพร่หลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกันตามแต่ละบริบทของโรงเรียนนักเรียน และสภาพแวดล้อมถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง แต่แนวทางเทคนิคและวิธีการในการสร้างการเรียนรู้ยังคงขับเคลื่อนเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้ดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับเทคนิคและวิธีการในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนปกติ และห้องเรียนออนไลน์นั้นสิ่งที่จะต้องคำนึง คือ การใช้แอปพลิเคชันที่นักเรียนสามารถ

เข้าถึงได้ง่าย เหมาะกับบริบทของนักเรียนรองรับทุกอุปกรณ์สะดวกต่อการเรียนได้ทุกสถานที่ทุกเวลา เนื่องจากความพร้อมทางด้านอุปกรณ์แตกต่างกันการสร้างความสำเร็จในการใช้งานแอปพลิเคชันร่วมกันใช้การประเมินเพื่อการพัฒนา

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2560 : 125) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ 5 ประการ คือ การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ประกอบด้วย Communications Media การสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้พลเมืองจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากมีการบันทึกข้อมูลประวัติผู้ป่วยหรือข้อมูลอื่น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์หลากหลายที่มากกว่าโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ เช่น แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต อีเมล ทำให้สารสนเทศเผยแพร่หรือ กระจายออกไปในที่ต่าง ๆ ได้สะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นบริการสำคัญของการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากยิ่งขึ้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีผลให้การใช้งานด้านต่าง ๆ มีราคาถูกลง เช่น การใช้แฟกซ์และอีเมลจะถูกกว่า น่าเชื่อถือกว่า และรวดเร็วกว่าการใช้บริการไปรษณีย์แบบเดิม ทั้งนี้หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และบุคคลทั่วไปต่างนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากขึ้น เพราะช่วยประหยัดเวลาและเงิน รวมทั้งทำให้มีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขึ้นเครือข่ายสื่อสาร (Communication Networks) ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายภายนอก เนื่องจากจำนวนการใช้เครือข่าย จำนวนผู้เชื่อมต่อ และจำนวนผู้ที่มีศักยภาพในการเข้า เชื่อมต่อกับเครือข่ายนับวันจะเพิ่มสูงขึ้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์และต้นทุน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีราคาถูกลงมาก แม้ว่าการเป็นเจ้าของคู่มือโทรศัพท์หรือคอมพิวเตอร์ ยังเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่คนจำนวนมากก็เริ่มมีกำลังหามาใช้ได้เองแล้ว เช่น เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน การประเมินและการตัดสินใจสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เข้าใจและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยให้ถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นตลอดเวลา พัฒนาตนเองแล้วกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระวังกันอยู่เสมอ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเลือกใช้เครื่องมือให้ตรงกับข้อมูลที่ต้องการแล้วสามารถนำข้อมูลที่ได้อมาเป็นส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถสร้างสังคมเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การหาความรู้ และการเข้าใจเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และพร้อมที่จะเรียนรู้ พัฒนาอยู่เสมอ

3. ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา วางแผนงานการทำงานอย่างมีส่วนร่วมมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีเพื่อให้บุคลากรในองค์กรออกแบบการทำงานร่วมกัน การกระจายอำนาจให้อิสระแก่กันและกันบนพื้นฐานของหลักเหตุและผล และใช้เครือข่ายชุมชน หน่วยงานภายนอกมาเป็นกำลังเสริมในการทำงานจึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจบริหารไว้ดังนี้

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 36) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการส่งเสริมและสนับสนุน

- 1) ภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป
- 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นหัวใจหรือหลักสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบร่วมมือเป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตที่มากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น
- 3) การบริหารตนเองสถานศึกษาจะมีความเป็นอิสระคล่องตัว มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ภายใต้การบริหารแบบองค์คณะบุคคล
- 4) การมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษา
- 5) การบริหารจัดการที่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากที่สุด
- 6) การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

โวลสเท็ตเตอร์ กับโมทแมน (Wohlstetter and Morhman) (2020 : 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้ คือ 1) การกระจายอำนาจ (disperse power) ให้โรงเรียนอย่างแท้จริงโดยที่โรงเรียนจะต้อง กระจายความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจให้ทีมงานต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ซึ่งจะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้น การทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ 2) การพัฒนาบุคลากร (stress profession development) ทั้งการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาคณะกรรมการโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวางแผนงานการทำงานอย่างมีส่วนร่วม มีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีเพื่อให้บุคลากรในองค์กรออกแบบการทำงานร่วมกัน กระจายอำนาจให้อิสระแก่กันและกันบนพื้นฐานของหลักเหตุและผล และใช้เครือข่ายชุมชน หน่วยงานภายนอกมาเป็นกำลังเสริมในการทำงาน การบริหารงานยุคดิจิทัลจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์แสดงออกถึงความสามารถในการจินตนาการหรือการทำงานที่แปลกใหม่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการในการพัฒนาความคิดหรือวิธีการเพื่อนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและดีกว่าเดิมให้กับองค์กรถ้าหากได้รับแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมก็จะทำให้มีโอกาสพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เนาวนิตย์ สงคราม (2564 : 4) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำควรมีการแสดงออกเชิงนวัตกรรมจากการมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงบวกให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีการกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและสถานศึกษา หากผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมก็จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีนวัตกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตัวเอง

เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีร (2561 : 11) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการสร้างหรือการพัฒนา นวัตกรรมนั้นเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากการกระตุ้นให้มีแรงจูงใจเพื่อให้ความคิดเหล่านั้นพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่มีความเป็นเลิศ การพัฒนานวัตกรรมจะเป็นการเปิดประตูสู่โลกแห่งการพัฒนาจากแรงกระตุ้นภายใต้วิธีการต่าง ๆ สู่สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2560 : 73) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างนวัตกรรม การบริหารสถานศึกษาด้วยตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและส่งเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ของรางวัล การกล่าวชมเชย การขึ้นเงินเดือนหรือการเผยแพร่ วิธีคิดค้นนวัตกรรมของบุคลากรให้ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม

โฮริซอน (Horizon dimension)(2019 : 210) ได้กล่าวว่า การคิดริเริ่มนวัตกรรมพัฒนา จนเกิดการปฏิบัติและการยอมรับนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยกระบวนการนวัตกรรม 4 ระยะ ได้แก่ 1) แรงจูงใจที่ทำให้เกิดการคิดนวัตกรรม 2) สร้างแนวคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ที่จะมาช่วยแก้ปัญหาหรือตอบโจทย์การบริหารองค์กรได้ 3) การนำไปสู่การประยุกต์ใช้จริงเป็นการสร้างคุณค่าให้กับแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ได้สร้างหรือพัฒนาขึ้น 4) กำหนดรูปแบบกระบวนการที่ชัดเจนการกำหนด ชื่อเรียกนวัตกรรมบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่เป็นผลมาจากการได้ทดลองปฏิบัติตามนวัตกรรมการบริหารที่คิดค้นขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง นวัตกรรมการบริหารจัดการของตนเอง และมีวิธีการกระตุ้นและจุดประกายความคิดให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้คิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอน ใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ สร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง และสร้างแรงจูงใจด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

5. **ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม** การดำเนินการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการนำมาตราฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ เพื่อศึกษาและ พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการในการนำมาตราฐานการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็น รูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่หลากหลาย และจัดทำเป็นรูปแบบนวัตกรรมการบริหาร จัดการของสถานศึกษาซึ่งจะเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น ๆ ได้นำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

พระครูกิตติญาณวิสิฐ และพระครูวิรุฬห์สุตคุณ (2564 : 5) ได้กล่าวว่า พื้นที่นวัตกรรมทาง การศึกษานำร่อง ต้องมีขั้นตอนการสร้าง โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติทั้ง 6 ชั้น คือ 1) กำหนด นโยบายส่งเสริมนวัตกรรม 2) สร้างนวัตกรรมและพัฒนานวัตกรรม 3) การหาประสิทธิภาพของ นวัตกรรมการศึกษา 4) ขั้นตอนนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ 5) นำไปใช้ในสถานการณ์จริง และ 6) ประเมินผลการใช้นวัตกรรม และองค์ความรู้การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พบ Model : 6744-Model ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การใช้หลักธรรมในการดำเนินการ 2) ปรับเปลี่ยนมุมมองหรือวิถีคิด 3) ฐานคิดในการพัฒนาสถานศึกษา 4) เชื่อมโยงวิถีชีวิต หรือวิถี ชุมชน 5) บูรณาการฝึกภาคปฏิบัติ 6) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง (2564 : 106) ได้กล่าวว่า สถานศึกษานำร่อง ทุกแห่งต้องใช้แนวคิดทฤษฎีระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผล ย้อนกลับ โดยกำหนดมาตรฐาน การศึกษาเป็นผลผลิตและมีความสอดคล้องกับปัจจัยนำเข้า ส่วนกระบวนการใช้แนวคิดหรือทฤษฎีที่แตกต่างกันตามความ เชื่อวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษานำร่องนั้น กระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ส่วนใหญ่ใช้ วงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (The Deming Cycle) ที่ ประกอบด้วยการวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act)

เรื่องกิตติ์ สุทธิวิรัตน์ (2564 : 26) ได้กล่าวว่าการพัฒนานวัตกรรมบริหารจัดการของ สถานศึกษาในการนำมาตราฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติของ กระบวนการพัฒนานวัตกรรม การบริหารจัดการ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำ มาตราฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา และสังเคราะห์รูปแบบนวัตกรรมการบริหาร จัดการอันจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จนทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามเป้าหมายและเป็นตัวอย่างต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาจำเป็นต้องมี นโยบายที่ชัดเจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่จะขับเคลื่อน สถานศึกษาตามกรอบการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมและต้องพัฒนาหลักสูตรฐาน สมรรถนะลงสู่การปฏิบัติให้สามารถเห็นผลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุน

บุคลากรในสถานศึกษาให้สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสร้างเทคโนโลยีพัฒนากระบวนการเรียนรู้ บริหารจัดการงานในสถานศึกษาในรูปแบบของการกระจายอำนาจสร้างจุดแข็งโดยการนำทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษานำร่องให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเลิศในทุกมิติตามจุดมุ่งหมาย ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

บริบทสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองเป็นสถานศึกษาที่ได้เข้าร่วมเพื่อ ทดลองการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาการกระจายอำนาจและการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา นักเรียนให้ตอบโจทยกับบริบทจังหวัด

จังหวัดระยองเป็นเมืองที่มีการคิดและนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาจังหวัดในทุกด้าน โดยเฉพาะ ด้านอาชีพ และ ด้านการศึกษา จังหวัดระยองมีสถานประกอบการจำนวนมากกระจายใน พื้นที่ทุกอำเภอส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสสร้างรายได้ระหว่างเรียนและจบการศึกษาสามารถเป็น แรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด และรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาส่งผล ให้สถานศึกษาได้รับจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจังหวัดระยองมีความ เจริญอย่างต่อเนื่องทำให้สภาพชุมชนรอบสถานศึกษาส่วนใหญ่ซึ่งมีทั้งสถานประกอบการ เกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวส่งผลให้สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ และเป็นแนวทางประกอบอาชีพ สถานศึกษาที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมมีโอกาสได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษา การมี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านที่หลากหลายส่งผลให้สถานศึกษาสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นครูให้ความรู้ เป็นแบบอย่างการเรียนรู้ การดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ความก้าวหน้า เทคโนโลยี ส่งผลให้สถานศึกษาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ นักเรียนสามารถสืบค้นหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง กรอบการดำเนินนโยบายในการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพภายใต้แนวคิดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา การออกแบบและดำเนินงานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนรู้ ของครู การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและหลักการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงศึกษาองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นกลไก หนุนเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนให้อิสระจัดการตนเองให้ประสบความสำเร็จรวมถึงจัดการ องค์ความรู้ เชิงนโยบาย ผลักดันให้เกิดความเข้าใจ อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โดยศึกษาธิการจังหวัดระยองได้ร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง สนับสนุนงานด้านการศึกษาระดับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดระยอง ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและการพัฒนากีฬา ร่วมมือกับทุกภาคส่วนทำงานเพื่อการพัฒนาการศึกษาตามบริบทจังหวัดระยอง พัฒนาระยองให้เป็นเมืองน่าอยู่ สู่อการเป็นจังหวัดจัดการศึกษาด้วยตนเองขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองและกรอบหลักสูตรจังหวัดระยอง Rayong MARCO เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของจังหวัดระยอง สำหรับคนทุกช่วงวัยที่ตอบโจทย์บริบทระยอง เท่าเทียม ทัวถึง เท่าทัน สมดุล ร่วมสร้างระยองให้เป็นเมืองน่าอยู่ และเป็นต้นแบบในการผลิตพัฒนากำลังคนสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสังคม มาตั้งแต่ปี 2561 จนได้รับการประกาศให้เป็นจังหวัดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์ (SWOT) บริบทจังหวัดระยอง

ด้านโอกาส (+)	ด้านอุปสรรค (-)
<ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียนรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม 2. สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง 3. ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วม มีความพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรจากผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 4. มีสถานศึกษาในสังกัดกระจายอยู่ทุกตำบลเกือบทุกหมู่บ้าน ส่งผลให้สามารถให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง 5. หน่วยงานภาคเอกชนสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีงบประมาณเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชากรในจังหวัดระยองมีการเคลื่อนย้ายสูงตลอดปี ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน 2. สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว/ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุตรหลานเท่าที่ควรทำให้นักเรียนเกิดปัญหาด้านการเรียนและความประพฤติ 3. พื้นฐานด้านการเรียนของเด็กต่างชาติส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการบริหารทรัพยากรด้านการศึกษาของสถานศึกษา 4. การเคลื่อนย้ายประชากรแฝงในวัยเรียนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 สาระหลัก 5. โรงเรียนในเขตชุมชนเมืองอยู่ใกล้แหล่งอบายมุข ส่งผลให้นักเรียนอยู่ในกลุ่มเสี่ยงสูงขึ้น 6. โรงเรียนที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบจากมลพิษ ส่งผลให้ครู นักเรียนมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ด้านโอกาส (+)	ด้านอุปสรรค (-)
<p>6. จังหวัดระยองโดยภาพรวมเป็นสังคมเกษตร ส่งผลให้สามารถขยายแนวความคิดการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากโรงเรียนสู่ชุมชน ได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตไทย</p> <p>7. ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้านที่หลากหลาย ส่งผลให้โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้พัฒนาสิ่งใหม่ ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนโดยการใช้บริบทเชิงพื้นที่เป็นฐาน</p> <p>8. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี ส่งผลให้โรงเรียนใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถสืบค้นหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>9. จังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่มีเศรษฐกิจดีที่สุดในประเทศเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญของประเทศ</p> <p>10. การให้ความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง</p> <p>11. สถานศึกษาภายใต้บริบทของตนเอง ได้คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ</p> <p>1. การเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่สามารถแก้ไขปัญหาตามแต่ละบริบทพื้นที่ เพื่อให้สถานศึกษาได้มีอำนาจ และอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้บริบทของตนเอง</p>	<p>7. การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถแยกแยะหรือควบคุม หรือเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ได้</p> <p>8. โรงเรียนในพื้นที่บนเกาะมีปัญหาในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานด้านกายภาพ โดยเฉพาะอาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน และระบบไฟฟ้า น้ำประปา ทำให้เกิดปัญหาการเรียนการสอนโดยเฉพาะการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และระบบ Hi-Speed Internetนอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของโรงเรียนที่อยู่บนเกาะ ทำให้กระทบกับงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน</p> <p>9. การให้ความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง และต่อเนื่องของภาคส่วนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>10. การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการสู่การปฏิบัติในสถานศึกษายังไม่เป็นรูปธรรมเนื่องจากสถานศึกษาขาดความเข้าใจต่อแก่นแท้ในวัตถุประสงค์ของการเกิดขึ้นของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง</p> <p>11. ในหมวด 1 ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พุทธศักราช 2562 ยังไม่มีบุคคลที่เป็นแบบอย่างและเป็นข้อมูลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการที่ทำให้เห็นความสำคัญและประโยชน์อย่างแท้จริงของการขับเคลื่อนและการดำเนินการตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อศักราช 2562</p>

กล่าวโดยสรุป จังหวัดระยองเป็นเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีโอกาสในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพโดยวิธีการส่งเสริมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันซึ่งเป็นอีกแนวทางที่จะบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และก้าวไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีศักยภาพพร้อมพัฒนาผู้เรียนออกสู่สังคมเป็นพลเมืองที่ดี มีความสามารถและกล้าคิดในสิ่งที่แตกต่างบนความถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เอเบิร์ต & ดรูว์ (Eberl & Drews 2021: 122-134) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่าย การพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

อาร์บัคเคิล (Arbuckle. 2018 : 133-134) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ทางการศึกษาหรือการนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ผลดี มีดังนี้ 1) ครูผู้สอนต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ ของโครงการใช้นวัตกรรมนั้นเป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารต้องปรับตัวและเข้าใจเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การช่วยเหลือและสนับสนุนองค์กรให้ก้าวทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) จัดให้มีการฝึกอบรมและติดตามผลการใช้นวัตกรรมนั้น 4) โครงการใหม่ในการใช้นวัตกรรมต้องนำไปสู่การปฏิบัติจริง 5) โครงการต้องได้รับช่วยเหลือจากท้องถิ่นในด้านทรัพยากรและงบประมาณ 6) โครงการต้องมีการปรับปรุงครูและการปฏิบัติตามโครงการ 7) โครงการต้องจำกัดจำนวนประชากร 8) โครงการต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา

ดิชาร์จ (Duickert. 2016 : 210) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพันธกิจของผู้บริหารระบบดิจิทัล สรุปรองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้ว่า 1) มีวิสัยทัศน์แห่งดิจิทัล มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความไว้วางใจและกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ 2) โพรโมทสื่อดิจิทัลและฐานงาน (Platform) เพื่อเพิ่มความเร็วและความยืดหยุ่นของงานผ่านระบบเครือข่ายดิจิทัล 3) สนับสนุนการจัดการความรู้ มีการปรับความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ใช้ความรู้ที่ดีที่สุดในการทำงาน 4) การพัฒนาผู้บริหารไปพร้อมกับบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้ ที่ทันสมัย ที่ครบวงจรอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินชีวิตในอนาคต 5) มีความโปร่งใสในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าปลอดภัยและชัดเจนสำหรับ ทุกคนที่เกี่ยวข้อง

เพนยิดส์ (Panyides. 1997 : 38) ศึกษาปัจจัยที่มาก่อนและผลลัพธ์ของความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้ให้บริการการขนส่งจำนวน 251 องค์กรในฮ่องกง โดยให้ความสนใจกับปัจจัยด้านการมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นก่อนนวัตกรรมที่นำไปสู่คุณภาพของการให้บริการและการดำเนินงานผลการศึกษพบว่า การมุ่งเน้นความสัมพันธ์และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นความสามารถขององค์กรหลัก (organizational capabilities) ที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์กร การมุ่งเน้นขององค์กรผ่านความสัมพันธ์กับลูกค้าทำให้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสูงขึ้นโดยการสร้างสรรค์วิธีการในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อค้นหาแนวทางใหม่สำหรับการทำงานและทำให้ความคิดใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่องค์กรจะเป็นคนแรกที่น่าเข้าสู่ตลาดในรูปแบบสินค้าและบริการใหม่ การเน้นความสัมพันธ์ (relationship orientation) ไม่ได้เพียงแค่ทำให้เกิดนวัตกรรมเท่านั้น แต่มีความสำคัญกับการทำให้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดขึ้นด้วย

เลวิน (Lewin. 1986 : 628 – 639) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรนวัตกรรมโดยใช้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมไม่สามารถจะเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขาดองค์ประกอบหลักในการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การดำเนินการด้วยตนเอง การยอมรับของ สังคม วิทยาลัยร่วมกัน และการปฏิรูประบบผู้นำ รูปแบบองค์กรนวัตกรรมต้องบรรลุความสำเร็จใน การบริหารจัดการนวัตกรรม โดยการเรียนรู้ในองค์กรผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการสร้าง สิ่งแวดล้อมในการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม คือการมอบหมายงาน แก่อาสาสมัครที่ความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ สังคมที่เป็นอิสระ พนักงานมีอำนาจหน้าที่ใน การรับผิดชอบงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่และมีการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม

งานวิจัยในประเทศ

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565 : 75-79) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสภวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสภวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 136 คน จาก 15 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie andMorgan, 1970: 608) จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่าย แบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

deviation) และค่าที (t-test for independent samples) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ 2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กัมพล เจริญรักษ์ (2565 : 15-28) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 3) ศึกษาการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และ 4) ประเมินการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ศึกษาการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และประเมินการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์อยากปรับเปลี่ยนเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) ได้หลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 7 โรงเรียนของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รุ่นที่ 1 โดยหลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความเห็นชอบและคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยองอนุมัติให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง รุ่นที่ 1 ทั้ง 7 โรงเรียน ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป 3) สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา รุ่นที่ 1 นำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้โดยการแปลงหลักสูตรไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ และผลการนิเทศพบว่า นักเรียนมีความสุข สนุกในการเรียนรู้ สนใจที่เรียนมากยิ่งขึ้น เป็นเจ้าของกิจกรรมและเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ 4) ผลการประเมินการใช้

หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องของผู้บริหารและครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

กันตชาติ กุตนอก (2565 : 200) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 91 คน และ ครูผู้สอน 251 คน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .492 - .843 มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .977 และ แบบสอบถามประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .516 - .773 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันใน ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการที่ทักษะเทคโนโลยีในดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27376 7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการสอน เผยแพร่แนวทางการสอนที่ดี และผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและ 3) ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ จรรยาบรรณของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภูริรัตน์ สุกใส (2565 : 102) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์ 2) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิษฐ์ปีการศึกษา 2565 จำนวน 265 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 247 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร ด้วยดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วม ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบรรยากาศนวัตกรรมการภายในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรวรรณ อินทร์ชูและ จิตติมา วรณศร (2565 : 301-305) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จาก 182 โรงเรียน จำนวน 306 คน โดยการเลือกจากการ

เทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ ข้อมูลโดยคำนวณหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครู 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการเป็น แบบอย่างที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) การใช้เทคโนโลยีใน การจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการสอน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผล 3) ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r.) เท่ากับ 0.668* มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง (2564 : 151-153) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพ และปัญหาของการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้ ถอดบทเรียนการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำร่องที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี และการพัฒนา แนวทางการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด เชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษานำร่อง จำนวน 46 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งเคราะห์เอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การถอดบทเรียน การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปว่า 1) สภาพและปัญหาการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษานำร่อง สถานศึกษาทุกแห่งมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา แต่ยังไม่ได้นำ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาช่วยกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน มีความไม่ ชัดเจนเกี่ยวกับ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินของหน่วยงานต้นสังกัดและคณะกรรมการ ขับเคลื่อน 2) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำร่องที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีกระบวนการ กำหนดมาตรฐานส่วนใหญ่ใช้วงจรคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์มีประเด็นการพิจารณา และค่าเป้าหมายความสำเร็จชัดเจน เงื่อนไขความสำเร็จคือ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีชุดความคิดเติบโต พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา 3) แนวทางการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1) แนวคิดการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา 2) กระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ และ 3) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการตรวจสอบแนวทางฯ มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

อัจศรา ประเสริฐสิน, เทพสุตา จิวตระกูล และจอย ทองกล่อมศรี (2564 : 114) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูและนิยามนวัตกรรมทางการเรียนการสอนไว้หมายถึง ความสามารถในการใช้นวัตกรรมสื่อการสอน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การจัดการ อบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 3) การจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน 5) มีงบประมาณจัดทำนวัตกรรม 6) กำหนด จำนวนนักเรียนแต่ละห้องให้มีความเหมาะสมกับจำนวนสื่อการเรียนรู้และ 7) สร้างแรงจูงใจให้ครู ในการสร้างนวัตกรรม เช่นการให้รางวัล

ประภาภัทร นิยม และคณะ (2563 : 86) ได้ทำวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมจัดการศึกษาระดับจังหวัด: กรณีศึกษาจังหวัดระยองและจังหวัดศรีสะเกษวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมจัดการศึกษาระดับจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดระยอง และจังหวัดศรีสะเกษ เป็นโครงการที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมในระดับจังหวัด ให้เกิดต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่บริหารได้ ภายใต้ชื่อ “โครงการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมจัดการศึกษาระดับจังหวัด กรณีศึกษาจังหวัดระยองและจังหวัดศรีสะเกษ” ในจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดระยอง เฉพาะ 5 โรงเรียนของพื้นที่ศรีสะเกษในบทบาทของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นองค์รวม ทั้งนี้การวิจัยปฏิบัติการพื้นที่จังหวัดระยอง มีโรงเรียนนำร่องที่สมัครและได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมพื้นที่นวัตกรรมปีหนึ่ง จำนวน 25 โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 5 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ด้วยวิธีการปลดข้อจำกัด จากกฎระเบียบการบริหารแบบเดิม ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของกลไกบริหารให้มีอิสระในการจัดระบบและวางแผนการศึกษาของจังหวัด และส่งเสริมให้โรงเรียนมีบทบาทดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ บุคลากร และงบประมาณด้วยตนเอง 2) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและกลไกการขับเคลื่อนของภาคประชาชนที่ตอบสนองโจทย์ ความต้องการของท้องถิ่น เพื่อร่วมพัฒนานวัตกรรมการศึกษา 3) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา โดยให้โรงเรียนสามารถเลือก/พัฒนาการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการ

ยกระดับคุณภาพ การเรียนการสอน และการวัดประเมินผลด้วยตนเอง และนำไปขยายผลในพื้นที่อื่น ๆ
 ต่อไป 4) เพื่อสร้างระบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนวัตกรรมที่โรงเรียนเลือก
 สร้างระบบ Substitute Teacher เพื่อรองรับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องยั่งยืน และนำไปขยายผลใน
 พื้นที่อื่นต่อไป 5) เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมและตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 ในพื้นที่การศึกษาพิเศษจังหวัดระยอง และถอดบทเรียนเพื่อขยายผลในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป ผลจากการ
 วิจัยครั้งนี้ได้สะท้อนถึงบทเรียนที่สำคัญต่อกระบวนการปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ ประการที่ ๑
 การปฏิรูปผ่านระบบ มีความเป็นไปได้สูง โดยสะท้อนถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดการ
 ปรับเปลี่ยนตนเองได้อย่างชัดเจนจะมีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ รวมถึงการสร้าง
 แรงจูงใจให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทันที ประการที่ ๒
 เนื่องด้วยการที่มีพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นกลไกหลักของการดำเนินการพื้นที่
 นวัตกรรมการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่จะปรากฏเป็นแบบแผนใหม่ของระบบ
 การบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับโรงเรียนขึ้นมาจนถึงระดับจังหวัดและระดับนโยบายการจัด
 การศึกษาของประเทศได้ต่อไป

พระครูกิตติญาณวิสิฐ (2564 : 164) ได้ทำวิจัยเรื่องศึกษาแนวทางการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรม
 ทางการศึกษาภายใต้แผนงานวิจัย เรื่องการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการเรียนรู้วิถีพุทธ การวิจัยครั้งนี้มี
 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษานำร่อง 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ความรู้
 การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทาง
 การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา นิสิต นักศึกษา ผู้บริหาร
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 40 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์
 และแบบสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) พื้นที่
 นวัตกรรมทางการศึกษานำร่อง มีขั้นตอนการสร้าง โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติทั้ง 6 ขั้นตอน คือ
 1 กำหนดวิสัยทัศน์นวัตกรรมร่วมกัน 2 สร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะและพัฒนานวัตกรรม 3 การหา
 ประสิทธิภาพของนวัตกรรมการศึกษา 4 ขั้นตอนนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ 5 นำไปใช้ในสถานการณ์
 จริง และ 6 ประเมินผลการใช้นวัตกรรม 2) องค์ความรู้การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พบ
 Model : 6744 Model ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การใช้หลักธรรมในการ
 ดำเนินการ 2) ปรับเปลี่ยนมุมมองหรือวิธีคิด 3) ฐานคิดในการพัฒนาสถานศึกษา 4) เชื่อมโยงวิถีชีวิต
 หรือวิถีชุมชน 5) บูรณาการฝึกภาคปฏิบัติ 6) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มี 7 กระบวนการ คือ
 1) ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง 2) มีความต่อเนื่อง 3) เกิดเป็นอัตลักษณ์ 4) วิธีการบริหารจัดการบูรณาการหลัก
 พุทธศาสนา 5) มีหลักในการคัดเลือกบุคลากร 6) การพัฒนาศักยภาพครู 7) ใช้จิตวิทยาเชิงบวก มี 4
 สร้าง 1) คุณลักษณะของจิตอาสา 2) ให้เกิดพฤติกรรมใหม่ 3) ต้นแบบที่ดี 4) คนดีคนเก่ง และมี 4
 พัฒนา 1) วิถีใจที่เปี่ยมไปด้วยกรุณา 2) วิถีชีวิตที่ใช้ในครอบครัว 3) วิถีชุมชนแห่งสติ 4) วิถีชีวิตใหม่

3) การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา พบว่า ต้องอาศัยองค์ประกอบที่มุ่งเน้นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ และการลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา ดังนั้นพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาวิถีพุทธ จึงประกอบด้วย

- 1) กิจกรรมวิถีพุทธพอเพียงใช้น้ำอย่างคุ้มค่าและวิถีเกษตรยั่งยืน
- 2) กิจกรรมการเรียนรู้วิถีพุทธ
- 3) กิจกรรมเดินด้วยเท้า ก้าวไปในบุญ และ
- 4) กิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้วิถีพุทธ โดยการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มูฮำหมัดรุซลัน ลือบาเกลูติ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2563 : 210 - 220) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2564 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน รวมทั้งหมด 338 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.982 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับดีโดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 196) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 144 โรง โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูฝ่ายวิชาการ และครูรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 432 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม ความคิดเห็น และแบบยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบ การบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารงาน บุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจพัฒนานวัตกรรม 2) การบริหารสมรรถนะองค์กร 3) การบริหารหุ้นส่วน องค์กร 4) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม 5) การพัฒนานวัตกรรม 6) นวัตกรรมเชิงระบบ 7) การบริหารแผน นวัตกรรม 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพบว่า มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563 : 142) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลความเป็นเลิศในการปฏิบัติ อย่างมืออาชีพ การปรับปรุง อย่างเป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีพบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้และปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนด นโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติ ในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้ เทคโนโลยีมุ่งเน้น ให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควร

วางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา จัดทำบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบเทคโนโลยี 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ร่องนวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ทั้งในเชิงทฤษฎีที่เป็น การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและเชิงปฏิบัติที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้าง นวัตกรรมและใช้ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการที่สมบูรณ์ ทั้งในด้านสติปัญญาอารมณ์ และทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต เป็นผู้เรียนที่ดีที่เก่งที่กล้าที่จะ สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ สามารถพึ่งตัวเองได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง 3) เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงปริมาณ

กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 3,425 คน จำนวน 83 โรงเรียน ดังนี้โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดเอกชน จำนวน 5 โรงเรียนและโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 14 โรงเรียน (สำนักงานนวัตกรรมการศึกษา, 2566)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 346 คน รายละเอียด ดังตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสังกัดที่ตั้งของสถานศึกษารายละเอียด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
เมืองระยอง	598	60
บ้านค่าย	270	30
ปลวกแดง	535	54
บ้านฉาง	768	76
นิคมพัฒนา	115	10
แกลง	789	83
เขาชะเมา	202	19
วังจันทร์	148	14
รวม	3,425	346

ที่มา : สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง และ 2) แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยนำแบบสอบถาม 1) และ 2) มารวมกันเป็น 1 ฉบับ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย

- | | | |
|---|-------|-------|
| 1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.4 ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.5 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล | จำนวน | 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย

- | | | |
|--|-------|-------|
| 1.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.2 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.3 การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.4 การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.5 การพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม | จำนวน | 5 ข้อ |

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การศึกษาเชิงปริมาณ

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้โดยเลือกเทคนิคการวัดเจตคติ ของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มากที่สุด, ระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล มาก, ระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มาก

3 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ปานกลาง, ระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล น้อย, ระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา น้อย

1 หมายถึง ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล น้อยที่สุด, ระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา น้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับ ระดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 25 ข้อความและข้อความเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ ความตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่ายเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและข้อความรายข้อนำแบบทดสอบความตรงของข้อความรายข้อ โดยขอคำชี้แนะจากประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ลงความคิดเห็นว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความคิดเห็นว่าตรง ให้ลง 0 คะแนน ถ้าลงความคิดเห็นว่า ไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความคิดเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อโดยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of item objective congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้ สร้างแบบสอบถามการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ และ แบบสอบถามระดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและแบบสอบถามระดับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมสถานศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัด

จันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item total correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามระดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 36 ถึง 77 และได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามระดับแนวทางการบริหารสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 33 ถึง 71 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำดิจิทัล และแบบสอบถามระดับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรกจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เท่ากับ 0.89

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนก (r) และความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การศึกษาเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากศึกษาธิการจังหวัดระยอง การตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนให้ผู้วิจัยในรูปแบบเอกสารและระบบออนไลน์ ช่องทาง Google Form
3. ผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์ ช่องทาง Line
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์การบริหารงานสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยวิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121) ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยมีสูตร ในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 68)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 206)

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
 x_i แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 212)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ
 x_i แทน คะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 y_i แทน คะแนนรวมทั้งฉบับของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยองทั้งฉบับ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 210)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละฉบับ
	s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	s_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนข้อในแบบวัดแต่ละฉบับ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 83)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

x_i แทน คะแนนการบริหารการประยุกต์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

y_i แทน การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยองของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

N แทน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ 1) เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี และ 3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

2. การสนทนากลุ่ม ได้ผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพการสนทนากลุ่มไว้ คือ 1) เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 2 ปี และ 3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

เครื่องมือเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา และได้ดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา และการวิเคราะห์สภาพบริบท ในระยะนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในพื้นที่ (Documentary Study) ได้แก่ รายงานการประชุม รายงานประจำปีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนากลุ่ม โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 10 คน โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์ เชิงลึกและการสนทนากลุ่มไว้ คือ 1) เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี 3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์บริบท (context analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis)

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับแบบการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายข้อว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าย่ตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าย่ไม่แน่ใจและให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าย่ไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดังนี้ คุณภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเท่ากับ 0.60 ถึง 0.80
3. แบบสอบถามที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตามข้อ 2 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การศึกษาเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอย่างน้อย 2 ปี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview)
2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง อย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน โดยสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสรุปประเด็นข้อความประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก

จำนวน 8 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

3. นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง อย่างน้อย 2 ปี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม จังหวัดระยอง อย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน โดยจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสรุปประเด็นข้อคำถามสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้แบบบันทึกสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์มาเรียบเรียง วิเคราะห์ จัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ โดยพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มาในแต่ละครั้งนั้นมีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะตอบคำถามได้หรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด จากนั้นนำผลการวิเคราะห์บริบท (context analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) ทั้งจากการรวบรวมข้อมูลภาคสนามการกำหนดความหมาย การแยกแยะองค์ประกอบ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่การนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์บริบท (context analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) ทั้งจากการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การกำหนดความหมาย การแยกแยะองค์ประกอบ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่การนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ

การตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (triangulation) ประกอบด้วย การพิสูจน์ว่าข้อมูล que ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล โดยการตรวจสอบแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่ การตรวจสอบสถานที่หมายถึงถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และการตรวจสอบบุคคลหมายถึงถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล
X ₂	แทน ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ
X ₃	แทน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
X ₄	แทน ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ
X ₅	แทน ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
Y	แทน การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
Y ₁	แทน การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
Y ₂	แทน การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
Y ₃	แทน การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา
Y ₄	แทน การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม
Y ₅	แทน การพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอนตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

รายการ	จำนวน	
	n = 346	ร้อยละ
1. เพศ		
เพศชาย	164	47.40
เพศหญิง	182	52.60
รวม	346	100.00
2. อายุ		
20 - 30 ปี	120	34.70
31 - 40 ปี	126	36.40
41 - 50 ปี	59	17.10
51 - 60 ปี	41	11.80
รวม	346	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	140	40.50
5 - 10 ปี	135	39.00
11 - 20 ปี	34	9.80
20 ปีขึ้นไป	37	10.00
รวม	346	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 346 คน จำแนกตามสถานภาพ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.60 และเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 140 คนคิดเป็นร้อยละ 40.50 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 10.00 และประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 34 คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.47	0.27	มาก	1
2. ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ	4.43	0.27	มาก	4
3. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.44	0.28	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ	4.41	0.34	มาก	5
5. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.45	0.32	มาก	2
รวม	4.39	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (\bar{X} = 4.47 , S.D. = 0.27) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (\bar{X} = 4.45 , S.D. = 0.32) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.44 , S.D. = 0.28) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.27) และด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์มุ่งสู่ดิจิทัลที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.49	0.61	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.46	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.48	0.56	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	4.41	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	4.50	0.55	มาก	1
รวม	4.47	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์มุ่งสู่ดิจิทัลที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.46,

S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาและ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ	4.43	0.63	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ที่ตอบรับการทำงานในยุคเทคโนโลยี	4.48	0.60	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย	4.41	0.57	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย และยืดหยุ่นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี	4.45	0.58	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ	4.38	0.59	มาก	5
รวม	4.43	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ที่ตอบรับการทำงานในยุคเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย และยืดหยุ่นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.45$,

S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน	4.39	0.60	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือเรียนรู้จาก Best Practice หรือเรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของครู	4.45	0.59	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กรและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.50	0.56	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจในการปรับตัว	4.41	0.61	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.43	0.59	มาก	3
รวม	4.44	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

เป็นผู้นำ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารองค์กรและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือเรียนรู้จาก Best Practice หรือเรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจ

ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ วิธีการเสริมแรงทางบวก	4.44	0.56	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.39	0.60	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน สามารถจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงานได้	4.42	0.57	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกระดับของบุคลากร	4.38	0.57	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.41	0.61	มาก	3
รวม	4.41	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ วิธีการเสริมแรงทางบวก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน สามารถจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงานได้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.657) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกระดับของบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแนวทางการพัฒนาผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างสร้างสรรค์	4.45	0.56	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.46	0.53	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสืบค้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน	4.48	0.55	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.43	0.56	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.59	มาก	4
รวม	4.45	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสืบค้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกับครูในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.48$,

S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้าน

การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ	4.46	0.28	มาก	1
2. การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี	4.43	0.27	มาก	3
3. การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา	4.37	0.29	มาก	5
4. การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม	4.40	0.33	มาก	4
5. การพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา	4.44	0.28	มาก	2
รวม	4.45	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.28) การพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.28) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.27) การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.33) และการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่	4.50	0.61	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน	4.47	0.58	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	4.45	0.58	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาร่วม กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.50	0.55	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและ ประเมินผลรวมทั้งการพัฒนาคูให้จัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็น	4.39	0.67	มาก	4
รวม	4.46	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้

หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและการประเมินผลรวมทั้งการพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี

ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	4.43	0.63	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเข้าใจและเป็นปกติ	4.48	0.60	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี	4.41	0.57	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นพลเมืองดิจิทัล	4.47	0.57	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้างเครือข่ายใหม่ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร	4.38	0.59	มาก	5
รวม	4.43	0.60	มาก	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ

และเป็นปกติ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้างเครือข่ายใหม่ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา

ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือกับภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น	4.36	0.61	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือกับภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น	4.38	0.63	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระจายอำนาจให้อิสระแก่กันและกันบนพื้นฐานของหลักเหตุผล	4.44	0.60	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้เครือข่ายชุมชน หน่วยงานภายนอก มาเป็นกำลังเสริมในการบริหารสถานศึกษา	4.32	0.65	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	4.37	0.62	มาก	3
รวม	4.44	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระจายอำนาจให้อิสระแก่กันและกันบนพื้นฐานของหลักเหตุผล ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือกับภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือกับภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้เครือข่ายชุมชนหน่วยงานภายนอกมาเป็นกำลังเสริมในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการของตนเอง นำสู่การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.41	0.57	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นและจุดประกายความคิดให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้คิดนวัตกรรมการเรียนการสอน	4.35	0.60	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์	4.42	0.57	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน	4.38	0.57	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุขที่เอื้อและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมการสอนอย่างอิสระ	4.39	0.62	มาก	3
รวม	4.41	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า การบริหารจัดการสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการของตนเอง นำสู่การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุขที่เอื้อและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมการสอนอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นและจุดประกายความคิดให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้คิดนวัตกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

การพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นผลงานเชิงประจักษ์	4.41	0.62	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ให้มีอิสระในการจัดระบบและวางแผนการศึกษา	4.46	0.59	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ มีวิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีบทบาทดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ บุคลากร บริหารทั่วไปและงบประมาณด้วยตนเอง	4.50	0.59	มาก	1

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	n = 346		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนให้ ขับเคลื่อนสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่ นวัตกรรม	4.40	0.61	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา เลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการ ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลด้วยตนเอง	4.45	0.58	มาก	3
รวม	4.44	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ มีวิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีบทบาทดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ บุคลากร บริหารทั่วไปและงบประมาณด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ 2562 ให้มีอิสระในการจัดระบบและวางแผนการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นผลงานเชิงประจักษ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนให้ขับเคลื่อนสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างระหว่าง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.00					
X ₂	0.62**	1.00				
X ₃	0.64**	0.68**	1.00			
X ₄	0.59**	0.57**	0.61**	1.00		
X ₅	0.60**	0.62**	0.54**	0.66**	1.00	
Y	0.74**	0.73**	0.65**	0.62**	0.70**	1.00

** p < .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X₂) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X₃) ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X₄) และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 7 คู่ คือ

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) กับ ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X₁) กับ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.64

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.60

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.68

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) กับด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.61

ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.66

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 3 คู่ คือ

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.59

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.57

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) กับ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 5 คู่ โดยจะเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.74

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.73

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) กับ การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.70

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) กับ การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.65

ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) กับ การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม การศึกษา จังหวัดระยอง และผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

สถานการณ์การบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม คือครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี และเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา อย่างน้อย 2 ปี เป็นผู้มีความคิดเห็นและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ โดยวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา วิเคราะห์สภาพบริบทของจังหวัดระยอง จำนวน 10 คน ดังการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอคำตอบจากแบบสอบถามในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ตารางสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ลำดับ	ว/ด/ป ที่เก็บข้อมูล	เวลา	เครื่องมือเก็บข้อมูล
ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1	2 มีนาคม 2567	18.30 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2	3 มีนาคม 2567	15.30 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ลำดับ	ว/ด/ป ที่เก็บข้อมูล	เวลา	เครื่องมือเก็บข้อมูล
ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 3	15 มีนาคม 2567	16.00 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 4	20 มีนาคม 2567	15.30 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 5	25 มีนาคม 2567	14.30 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 6	27 มีนาคม 2567	16.30 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 7	1 เมษายน 2567	16.40 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 8	5 เมษายน 2567	1.30 น.	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In - Depth Interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 10 คน ตามลำดับ วัน เวลา และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าสถานการณ์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษามีลักษณะและมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

“...ตอนนี้การขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมในจังหวัดระยองเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น มีการอบรมบุคลากรให้การจัดการเรียนการสอนโดยการนำกรอบหลักสูตรจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) มาเป็นเครื่องมือและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน เพื่อจะ

พัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองของจังหวัดระยอง ตามแผนยุทธศาสตร์ที่จังหวัดได้กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและเป็นต้นแบบของการเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1 (สื่อสารส่วนบุคคล, 2 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

“...การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษานำร่อง หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องลงมาขับเคลื่อนอย่างจริงจังเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเป็นสถานศึกษานำร่องเพราะว่า การเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นโอกาสของสถานศึกษา ของชุมชน ที่ถือเป็นความโชคดีในการพัฒนาการศึกษาให้ตอบโจทย์กับบริบทพื้นที่ แต่ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาต้องประเมินความพร้อมแต่ละด้านของตนเองได้ อาทิเช่น โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมอย่างไร จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสการพัฒนา ...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1 (สื่อสารส่วนบุคคล, 2 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

“..การบริหารวิถีใหม่ต้องเริ่มต้นจากตัวของผู้บริหารเองเพราะถ้าผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในสถานศึกษาในขอบข่ายงานทั้ง 4 ฝ่ายได้ อาทิ เช่น การบริหารงานด้านบุคคลจัดทำข้อมูลของบุคลากรผ่าน Google Drive หรือ Google Sites การจัดทำระบบ DPA ของการเลื่อนวิทยฐานะ การบริหารงานทั่วไปจัดทำแผนผังโรงเรียนรูปแบบออนไลน์ การรายงานอาคารวัสดุก่อสร้างหรือสิ่งต่างๆ ผ่านข้อมูลออนไลน์ การบริหารงานงบประมาณจัดทำรายงานผลงบประมาณที่เป็นตัวเลขอย่าง ถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และการจัดสรรงบประมาณก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูทำงานได้ง่ายขึ้น....”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1 (สื่อสารส่วนบุคคล, 2 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“...การมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจะทำให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้รวดเร็วและเหนือกว่าที่อื่น ๆ การเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่อง จะทำให้พัฒนานักเรียนและเกิดสมรรถนะที่สำคัญทำให้ผู้ปกครองเห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2 (สื่อสารส่วนบุคคล, 3 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบหรือไม่ อย่างไร

“...ต้องเริ่มต้นจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ในด้านดิจิทัลแล้วเรียนรู้อยู่เสมอ นำความรู้ที่ได้สู่การปฏิบัติส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2 (สื่อสารส่วนบุคคล, 3 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร สถานศึกษาและสร้างนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพราะจะทำให้การบริหารงาน ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รู้ทันการบริหารงานสมัยใหม่ เห็นได้ชัด คือ การยื่น วิทยฐานะปัจจุบันยังเป็นระบบ DPA แบบออนไลน์...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 1 (สื่อสารส่วนบุคคล, 11 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

“...ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและยังเป็นภาวะผู้นำด้านดิจิทัลจะส่งผลให้การ พัฒนาสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะและการสร้างนวัตกรรม...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 2 (สื่อสารส่วนบุคคล, 13 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและ ให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

“...ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนงาน การประชุม สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและทุกคนจะต้องมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 3 (สื่อสารส่วนบุคคล, 15 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“...สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของโรงเรียนแต่ยังไม่ได้ครอบคลุมขอบข่าย งานทุกอย่างนำมาใช้เช่นการทำแบบสอบถามที่เป็นแบบออนไลน์ การมีสื่อวิดีโอในการประชุมการ รายงานผลนักเรียนที่เป็นระบบออนไลน์...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 4 (สื่อสารส่วนบุคคล, 20 มีนาคม 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็น สถานศึกษาต้นแบบหรือไม่ อย่างไร

“...ครูคือฟันเฟืองสำคัญของการสร้างนวัตกรรมการสอนซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนา นักเรียนด้านการเรียนรู้ การมีสมรรถนะ การเป็นคนดี ทั้งหมดก็ส่งผลต่อมีสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ทำให้สถานศึกษามีผลงานและยกระดับเป็นสถานศึกษานำร่องต้นแบบได้...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 5 (สื่อสารส่วนบุคคล, 25 มีนาคม 2567)
 “ข้อความถาม” ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

“..ส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับครูทุกคนเกี่ยวกับการขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่องจะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิผล...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 6 (สื่อสารส่วนบุคคล, 27 มีนาคม 2567)

“ข้อความถาม” สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบหรือไม่ อย่างไร

“...การพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำเป็นต้องต้องเข้าใจพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่และบริหารจัดการตามขอบเขต อาทิ เช่น การใช้งบประมาณการบริหารจัดการอย่างอิสระแต่ต้องไม่ขัดกับข้อกฎหมาย การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 7 (สื่อสารส่วนบุคคล, 1 เมษายน 2567)

“ข้อความถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

“..จะทำให้สถานศึกษามีจุดเด่นด้านการใช้เทคโนโลยี และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสร้างเครือข่ายของชุมชนกับผู้ปกครอง โดยการประชาสัมพันธ์ให้มาร่วมมือพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ระดมกำลังในทุกมิติ อาทิเช่น กำลังคิด กำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 8 (สื่อสารส่วนบุคคล, 5 เมษายน 2567)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เกี่ยวกับสถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาและการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ตาม พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม บริบท นโยบาย พันธกิจ เป้าหมาย แนวทาง การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษา โดยวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา วิเคราะห์สภาพบริบทของจังหวัดระยอง จากเอกสาร และศึกษาแนวปฏิบัติจากผู้ที่ปฏิบัติจริง ที่ประสบความสำเร็จ จำแนกข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง และข้อมูลเพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษานำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing) 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) 4) ด้านการอำนวยการ (D : Directing) และ 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) ดังนี้

สถานการณ์การบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

จังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่เข้าร่วมเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยมีการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของจังหวัดทั้งระบบด้วยการร่วมมือของศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกันเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการจัดอบรมปรับกระบวนทัศน์และการใช้กรอบหลักสูตรระยอง (Rayong MARCO) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรที่พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามกรอบการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดระยอง

กล่าวโดยสรุปว่า จังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่ใช้ทดลองการจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่สถานศึกษาและการทำงานร่วมกันของภาคส่วนองค์กรการศึกษาที่ได้จัดทำกรอบหลักสูตรจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) ที่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนตามยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของจังหวัดระยอง ที่เน้นพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนากีฬา

ผู้วิจัยขอเสนอการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษานำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing) 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) 4) ด้านการอำนวยการ (D : Directing) และ 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) ดังนี้

ด้านการวางแผน (P : Planning)

1. สถานศึกษามีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 การศึกษานโยบายการปฏิรูปการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม อุปสรรค ข้อจำกัด แนวโน้มการพัฒนาของบริบทจังหวัดและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการ การวางแผนหรือหัวหน้างาน พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ใน

การรับผิดชอบในการขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่อง เช่น การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3. จัดให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้รวบรวมข้อมูลและเอกสาร รวมทั้งจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อสะดวกในการวางแผน

4. มีการประชุมคณะกรรมการการทำงานเพื่อแจ้งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อการทำงานที่เป็นระบบ

5. มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนทราบเพื่อจะได้ปฏิบัติตามแผนที่ได้รับอนุมัติ

6. ศึกษาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้ออำนวยประโยชน์และอุปสรรคในการทำงาน

ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing)

1. มีการประชุมชี้แจงให้ทุกภาคส่วนได้เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

2. จัดให้มีการออกแบบนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน และมีนวัตกรรมด้านการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

3. มีการบริหารงานโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับทราบข้อปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกันโดยอาศัยหลักของเหตุผลและโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้จริง

4. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างชัดเจน รับรู้ในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลขณะดำเนินงาน และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

5. มีการสร้างฐานข้อมูลที่เป็นระบบออนไลน์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลของชุมชน ผู้ปกครอง จังหวัด ที่มีส่วนในการส่งเสริมและขับเคลื่อนการเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการสร้างแหล่งเรียนรู้และเพิ่มทักษะเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร

7. มีการวางแผนงานที่หลากหลายตามงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ที่เป็นแผนระยะยาว แผนยุทธวิธี (Tactical Planning) แผนระยะปานกลาง และแผนระยะสั้น แผนปฏิบัติการ (Operational Plans) ให้ตอบสนองต่อนโยบาย และแนวทางปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย

ด้านงานบุคลากร (S : Staffing)

1. มีวิธีสร้างความตระหนักให้กับครูให้เห็นความสำคัญของการขับเคลื่อน การเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทุกคนมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับการเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเข้าใจในบทบาทของตนเองและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืน
3. สร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตัวบุคคลและให้คุณค่าของทุกเพศอย่างเสมอภาค เชื่อในความสามารถของบุคคล
4. รู้จักจัดทำนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้จริง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในด้านดิจิทัลโดยการเรียนรู้และปรับตัวโดยเป็นผู้เริ่มต้นในการนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารงานของตนเอง

ด้านการอำนวยการ (D : Directing)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดการศึกษา โดยมีส่วนในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และทิศทางในการจัดการศึกษา ดำเนินการสนับสนุนทั้งทางด้านกำลังคิด กำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์
2. ประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่ายพัฒนาสถานศึกษานำร่อง
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น
4. สร้างการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ให้มีกระบวนการสั่งการและการใช้งานบุคคลต่าง ๆ ด้วยหลักจิตวิทยา รู้จักสร้างแรงจูงใจ (Motivation) กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติและทำงานด้วยความเต็มใจ
5. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
6. สถานศึกษาสร้างความเข้าใจ ในเป้าหมายแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนทั้งระบบ
7. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ของโรงเรียนเช่น การบริหารงานวิชาการโดยการจัดทำแพลตฟอร์มแบบออนไลน์หรือการประเมินผลการเรียนรู้แบบออนไลน์ ผู้ปกครองสามารถดูผลการเรียนได้ การบริหารงานด้านบุคคลจัดทำข้อมูลของบุคลากรผ่าน Google Drive หรือ Google Sites การจัดทำระบบ DPA ของการเลื่อนวิทยฐานะ งานบริหารงานทั่วไปจัดทำแผนผังโรงเรียนรูปแบบออนไลน์ การรายงานอาคารวัสดุก่อสร้างหรือสิ่งต่าง ๆ ผ่านข้อมูล

ออนไลน์ การรายงานผลงบประมาณที่เป็นตัวเลขชัดเจนรวดเร็ว สามารถดูได้ทุกคนการจัดทำแผนปฏิบัติการ การรวบรวมงบประมาณรายงาญบัญชีต่าง ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยี

ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling)

1. มีการติดตามการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะตามกรอบหลักสูตรจังหวัดระยองและจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เป็นคนเก่ง คนกล้าและเป็นคนดี

2. มีการกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

3. มีการกำหนดขอบเขตของแนวปฏิบัติทุกขั้นตอนทั้งแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ วิธีการทำงานที่ละเอียดสมบูรณ์

4. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีสู่กระบวนการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การติดตาม การวัด ประเมินผลและการสรุปรายงานต่าง ๆ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์สกรการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยองและผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม

การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เป็นผู้มีส่วนประสภารณการทำงานอย่างน้อย 2 ปี เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษารำร่องพื้นที่นวัตกรรมอย่างน้อย 2 ปี และเป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ โดยวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลตรวจสอบข้อมูล ของการศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา วิเคราะห์สภาพบริบทของจังหวัดระยอง จำนวน 10 คน จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยขอนำเสนอคำตอบจากแบบสอบถามในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.16 ตารางการสนทนากลุ่มทางออนไลน์แอปพลิเคชัน google meet ผู้ทรงคุณวุฒิ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

กลุ่มที่ 1	ว/ด/ป	เวลา	เครื่องมือเก็บข้อมูล
1.ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1 2.ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2 3.ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 3 4.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 1 5.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 2	6 เมษายน 2567	10.00 น.	แบบสนทนากลุ่ม (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)
กลุ่มที่ 2	ว/ด/ป	เวลา	เครื่องมือเก็บข้อมูล
1.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 3 2.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 4 3.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 5 4.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 6 5.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา คนที่ 7	8 เมษายน 2567	15.00 น.	แบบสนทนากลุ่ม (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นการเก็บข้อมูลการสนทนากลุ่มทางออนไลน์แอปพลิเคชัน
google meet ของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน จำนวน 2 ครั้ง รวมทั้งหมด
10 คน ตามลำดับ วัน เวลา และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าสถานการณ์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษามีลักษณะและมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

“...จังหวัดระยองมีการขับเคลื่อนและริเริ่มการจัดการศึกษาของจังหวัดสำหรับทุกช่วงวัย ตั้งแต่ปี 2561 และจนกระทั่งได้ประกาศเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในปี 2562 ก็ได้เห็นโอกาสของการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ให้อิสระแก่สถานศึกษาและการทำงานร่วมกันของศึกษาธิการจังหวัดของสำนักงานเขตพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดและจังหวัดก็ได้พยายามขับเคลื่อนการนำกรอบหลักสูตรของจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างจริงจัง...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

“...ในการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็งานเล็กหรืองานใหญ่การวางแผนเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานทุกอย่าง หากไม่มีการวางแผนมอบหมายหน้าที่หรือภาระให้บุคคลนั้นรับผิดชอบก็จะทำให้การทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะทุกคนไม่ได้โฟกัสในหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นประโยชน์มาก ๆ ในการทำงาน...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 1 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

“...ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีแล้วนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนไม่ว่าจะเป็นในมิติของการพัฒนาบุคลากร เสริมแรงให้กำลังใจ ด้านจัดทำเอกสาร อาทิเช่น จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ การรายงานผล ติดตามข้อมูล รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาสร้างเครือข่ายทางสังคม เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาในด้านการประชาสัมพันธ์การมีส่วนร่วม...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าสถานการณ์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษามีลักษณะและมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

“...สถานะการเป็นสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานั้น ถือว่าเป็นระบบมากขึ้น แต่ต้องเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับผู้บริหารและครูจะได้มีทักษะด้านเทคโนโลยี มีรูปแบบวิธีการรายงานผลหรือนำเสนอผลงานได้ทันสมัย อย่างไรก็ตามที่สำคัญอย่าลืมหาเป้าหมายของสถานศึกษาตามพรบ.พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 4 ข้อ 1) เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 2) ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหารและ 4) การร่วมมือของทุกภาคส่วน...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“...ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานที่ประสบผลสำเร็จและจัดทำข้อมูลผลงานให้สามารถเผยแพร่ในระบบออนไลน์หรือเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 2 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบหรือไม่ อย่างไร

“...การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบนำร่องพื้นที่นวัตกรรม จะต้องปรับทัศนคติและกระบวนการที่ศึการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาให้เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแต่การเปลี่ยนแปลงทุกการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีความเจ็บปวดหรือไม่พอใจแต่เมื่อเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมดุลแล้วทุกฝ่ายจะเห็นประโยชน์และร่วมมือกันอย่างมีความสุข...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 3 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

“...เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญมากในยุคปัจจุบันที่เราอาจจะกล่าวได้ว่าเป็น ยุคดิจิทัลถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและสามารถดึงศักยภาพของครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการใช้ดิจิทัลเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือใช้กับงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษา...”

ผู้บริหารโรงเรียน คนที่ 3 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

“...การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร อาทิเช่น มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์การจัดการเรียนที่ทันสมัยและจัดให้มีการอบรมด้านทักษะเทคโนโลยีให้กับบุคลากร.....”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 1 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

“...ด้านบุคลากร การได้เห็นคุณค่าของตนเองในการทำงานแต่ละอย่างโดยเฉพาะในการขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม ที่ถือว่าเป็นโอกาส ได้อิสระต่าง ๆ ผ่านกฎหมายที่รับรองแล้ว การเป็นส่วนสำคัญของงานจะทำให้บุคคลนั้นตระหนักในการทำหน้าที่ของตนเองแล้วภาคภูมิใจ

ในการทำหน้าที่ แม้ตัวผู้บริหารเองก็ต้องการความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง จะส่งผลให้บริหารงานออกมาได้ดี คุณครูก็เช่นเดียวกัน ต้องมีความตระหนักภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองก็จะทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่พัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มความสามารถ....”

ครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 1 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

“...การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาถือเป็นโจทย์สำคัญที่สถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมจะต้องทำให้เด่นชัดกว่าสถานศึกษาอื่น เพราะเราได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและยังมีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและส่งเสริม ดังนั้นการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้กระบวนการทำงานชัดเจนไปด้วย...”

ครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 2 (สนทนากลุ่ม, 6 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“...มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน อาทิเช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียนก็จะมีแพลตฟอร์มในการรวบรวมกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้งบประมาณแล้วคำนวณออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างชัดเจน แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกงานของสถานศึกษา...”

ครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 3 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

“...หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมควรมีการจัดอบรมบุคลากรในสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมและผลักดันให้ทุกโรงเรียนเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานาร่องจัดทำเอกสาร การทำหลักสูตร การของบประมาณ การติดตามประเมินผล การรายงานผลที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน...”

ครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 4 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบหรือไม่ อย่างไร

“...โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ครูและผู้บริหารจะต้องมีนวัตกรรมที่เป็นผลงานเชิงประจักษ์ พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีทักษะการคิดที่สร้างสรรค์และมีสมรรถนะ...”

ครูโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 5 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

“...สิ่งที่สำคัญมากและนอกเหนือจากการพัฒนาตนเอง คือ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เช่นการนำปราชญ์ชาวบ้านมาทำกิจกรรมในโรงเรียน การนำเสนอผลงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมเพื่อให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ให้มีเครือข่ายทีมงานที่เข้มแข็ง...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 6 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและสร้างนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“..การมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นลดขั้นตอนในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนางาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของวิชาการการส่งเสริมบุคลากรการเชื่อมโยงเครือข่ายการมีส่วนร่วมและการสร้างนวัตกรรม...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 6 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

“..จะทำให้สถานศึกษามีความทันสมัยมากขึ้นทั้งในด้านมุมมองของผู้บริหารและกระบวนการเรียนการสอนของครู เพราะครูจะต้องเป็นครูสมัยใหม่ นำเทคโนโลยีมาสร้างนวัตกรรมเพื่อสอนนักเรียน...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 7 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

“ข้อคำถาม” สถานศึกษาของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

“...การรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์โดยอัปโหลดไฟล์ลง Google Drive จัดประชุมออนไลน์ชุมชนแห่งวิชาชีพหลังเลิกโรงเรียน นำเสนอผลงานหรือประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ผ่านช่องทางเพจของโรงเรียน ...”

ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม คนที่ 7 (สนทนากลุ่ม, 8 เมษายน 2567)

จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ผู้ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง และการวิเคราะห์ข้อมูลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้การบริหารงานของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร

(O : Organizing) 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) 4) ด้านการอำนวยการ (D : Directing) และ 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) ดังนี้

สถานการณ์การบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในจังหวัดระยองมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีการประเมินผลตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระยะและต่อเนื่อง สถานศึกษาได้รับอิสระในการบริหารจัดการและได้รับความร่วมมือจาก ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาธิการจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ปี 2561 และเมื่อได้มีประกาศเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในปี 2562 ก็ได้มีการนำหลักสูตรของจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) สู่อำนาจปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เน้นการบูรณาการเพื่อพัฒนาการศึกษาตามบริบทของจังหวัดระยอง

กล่าวโดยสรุปว่า การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของจังหวัดระยองเริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2561 จนมีการประกาศเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาใน พ.ศ. 2562 ทำให้จังหวัดระยองมีการขับเคลื่อนการศึกษาของจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมและมีแนวทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดยมีกลไกสำคัญในการพัฒนาคือความร่วมมือกันของศึกษาธิการจังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่และองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะการบูรณาการและมุ่งพัฒนาระยองให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดระยอง

ผู้วิจัยขอแนะนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing) 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) 4) ด้านการอำนวยการ (D : Directing) และ 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) ดังนี้

ด้านการวางแผน (P : Planning)

1. มีการจัดตั้งทีมงานเพื่อทำงานร่วมกันให้เป็นระบบทีมงานที่เข้มแข็ง
2. มีการสร้างเครือข่ายเพื่อนำเสนอผลงานในระดับกลุ่มระดับจังหวัดของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา แนะนำผลงานที่ประสบผลสำเร็จออกเผยแพร่
3. มีการจัดตั้งคณะกรรมการการทำงานอย่างชัดเจนพร้อมทั้งแจกแจงรายละเอียดภาระงานที่รับผิดชอบให้ทราบโดยทั่วกัน
4. จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลและเอกสารเป็นสารสนเทศ (Information) รวมทั้งจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ (Sources) ให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อสะดวกในการวางแผนและปฏิบัติงาน
5. มีการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้มีทิศทางในการปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing)

1. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในทุกรูปแบบ

2. มีการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. มีการจัดเวทีสนทนาสะท้อนผลการบริหารจัดการในครั้งที่ผ่านมาและวางแผนร่วมกันในอนาคต
4. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ (Technology Communication) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ด้านงานบุคลากร (S : Staffing)

1. มีการอบรมปรับกระบวนการทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้มีทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. มีการเสริมแรงให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาหรือชุมชน ผู้ปกครองที่มีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอน
3. นำเสนอผลงานของบุคลากรที่พัฒนานักเรียนแล้วเห็นผลชัดเจนและประชาสัมพันธ์
4. เปิดเวทีให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานการพัฒนานวัตกรรมหรือการได้รับรางวัลในการจัดการเรียนการสอนให้บุคลากรได้เกิดความภาคภูมิใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
5. มีการนำปราชญ์ชาวบ้านมาใช้ในการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในอนาคตและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีการสร้างชุมชนวิชาชีพเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้เห็นประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้วยกัน

ด้านการอำนวยการ (D : Directing)

1. มีการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น เครื่องฉายอินเตอร์เน็ต เครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา
3. มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีเข้ามามีเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศลดการใช้กระดาษแต่เป็นการสร้างผลงานแบบออนไลน์
4. ส่งเสริมการนำสิ่งที่มีอยู่ในพื้นที่หรือชุมชนมาสร้างเป็นนวัตกรรมการบริหารและการจัดการเรียน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี
6. สร้างการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ให้มีกระบวนการสั่งการและการใช้งานบุคคลต่าง ๆ ด้วยหลักจิตวิทยา รู้จักสร้างแรงจูงใจ (Motivation) กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติอยากทำงานด้วยความเต็มใจ

ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling)

1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของการปฏิบัติหน้าที่และติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและต่อเนื่อง
2. ใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายเช่นการจัดประชุมออนไลน์ เปิดเพจทางสื่อสังคมเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ
3. มีการติดตามผลการทำงาน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา
4. มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อขยายผลของการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและมีข้อมูลในการนำเสนอได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน
6. สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีกระบวนการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และตามกรอบหลักสูตรจังหวัดระยอง (Rayong MARCO)

สรุปได้ว่าข้อมูลเชิงคุณภาพจากการที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำให้ทราบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมี 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing) 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) 4) ด้านการอำนวยการ (D : Directing) และ 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) ทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดอยู่ที่ 4.47 และสัมพันธ์กับสถานการณ์การบริหารการศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ใช้กรอบหลักสูตรระยอง (Rayong MARCO) ที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณการบริหารการศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดอยู่ที่ 4.50 ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ดังภาพประกอบที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
ที่มา : พัฒนาและสังเคราะห์โดยผู้วิจัย

รูปแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารการศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แนวทางที่จะให้ผู้บริหารนำไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดการองค์กร การสนับสนุนบุคลากร การอำนวยความสะดวกและการกำกับติดตามประเมินผล จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมโดยการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม การกระจายอำนาจการบริหารและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง 3) เพื่อเสนอการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้ระเบียบวิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอสถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.75 แบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 8 ข้อ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 10 คน และ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองจำนวน 3,425 คน จำนวน 83 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดเอกชน จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 14 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 346 คน

ส่วนที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมแนวทางการพัฒนาและการวิเคราะห์สภาพบริบทจังหวัดระยอง ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในพื้นที่ (Documentary Study) ได้แก่ รายงานการประชุม รายงานประจำปีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รายงานประจำปี กองการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนากลุ่ม โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพผู้ให้ข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มไว้ คือ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ปี 3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือ ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

เครื่องมือเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง และ 2) แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยนำแบบสอบถาม 1) และ 2) มารวมกันเป็น 1 ฉบับ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย

- | | | |
|---|-------|-------|
| 1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ | จำนวน | 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ | จำนวน | 5 ข้อ |

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อ

1.5 ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา
จังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 5 ข้อ

1.2 การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ

1.3 การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

1.4 การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ

1.5 การพัฒนาศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ

เครื่องมือเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา และได้ดำเนินการ ดังนี้

○ ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนา และการวิเคราะห์สภาพบริบท
ในระยนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในพื้นที่
(Documentary Study) ได้แก่ รายงานการประชุม รายงานประจำปีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน
3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนากลุ่ม โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 10 คน โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มสัมภาษณ์เชิงลึกและ
ผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มไว้ คือ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงานอย่างน้อย 2 ปี 2) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอย่างน้อย 2 ปี
3) เป็นผู้มีความยินดี และให้ความร่วมมือให้ข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือขอความอนุเคราะห์
ในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์บริบท (context analysis)
การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา
(content analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การศึกษาเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเพื่อขอความอนุเคราะห์จากศึกษาธิการจังหวัดระยอง การตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนให้ผู้วิจัยในรูปแบบเอกสารและระบบออนไลน์ ช่องทาง Google Form
3. ผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและ ผ่านระบบออนไลน์ ช่องทาง Line
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การศึกษาเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอย่างน้อย 2 ปี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview)
2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง อย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน โดยสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสรุปประเด็นข้อคำถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ผู้มีประสบการณ์ การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง อย่างน้อย 2 ปี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ผู้มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปี หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม จังหวัดระยอง อย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน โดยจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสรุปประเด็นข้อคำถามสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ข้อ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้แบบบันทึกสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การศึกษาเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์การบริหารงานสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121) ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์มาเรียบเรียง วิเคราะห์ จัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ โดยพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มาในแต่ละครั้งนั้นมีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะตอบคำถามได้หรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด จากนั้นนำผลการวิเคราะห์บริบท (context analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) ทั้งจากการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

การกำหนดความหมาย การแยกแยะองค์ประกอบ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ นำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis) เพื่อให้ได้ข้อสรุปออกมาและนำข้อสรุปนั้นมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีการดำเนินงานที่ถูกต้องก่อนจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 346 คน จำแนกตามสถานภาพ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.60 และเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 140 คนคิดเป็นร้อยละ 40.50 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 10.00 และประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 34 คิดเป็น ร้อยละ 9.80

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.45$) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ ($\bar{X} = 4.43$) และด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

3. การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.46$) การพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.43$) การสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40$) และ การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 7 คู่ คือ

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับ ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.64

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.60

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.68

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) กับด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.61

○ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.66

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 3 คู่ คือ

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.59

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.57

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) กับ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 5 คู่ โดยจะเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) กับ การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.74

ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ (X_2) กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.73

ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.70

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.65

ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ (X_4) กับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดระยอง (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62

5 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

กล่าวโดยสรุปว่า บริบทและสถานการณ์การบริหารการศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของจังหวัดระยอง มีศึกษาธิการจังหวัดระยองเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในการสนับสนุนงานด้านการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาของจังหวัดระยอง ยุทธศาสตร์ที่ 1 เน้นการพัฒนาความเป็นเลิศด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนากีฬา โดยมีการร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษาตามบริบทของจังหวัดระยอง มีลักษณะบูรณาการและมุ่งการพัฒนาระยองให้เป็นเมืองน่าอยู่และการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในจังหวัดระยอง มีเป้าหมายให้ ระยองสามารถจัดการศึกษาด้วยตนเอง และใช้กรอบหลักสูตรจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของจังหวัดสำหรับคนทุกช่วงวัย โดยความพยายามในการขับเคลื่อนนี้ได้เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 2561 จนกระทั่งจังหวัดระยองได้รับการประกาศให้เป็นจังหวัดพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

6. การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษา 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) การวางแผนในการทำงานจะเป็นเข็มทิศชี้ทิศทางของการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด การประชุม

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของงาน การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน วางแผนติดตามประเมินผล ตรวจสอบและรายงานผลอย่างชัดเจน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสรวมถึงการวางแผนในการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สะดวกมากขึ้น 2) ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing) เป็นการจัดกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนางานในขอบข่ายของการบริหารงาน 4 ฝ่าย โดยอาศัยการกระจายอำนาจบริการที่ประกอบด้วย งานด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณและด้านบริหารงานทั่วไป ส่งเสริมให้มีการออกแบบนวัตกรรม ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องสร้างนวัตกรรมการบริหารของตนเองที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาและให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ การพัฒนา การรับผลประโยชน์และการประเมินผล ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างฐานข้อมูลที่สามารถรายงานผลได้ตลอดเวลาและส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) การมอบหมายภาระหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของบุคคลให้เหมาะสมกับงานจะส่งผลให้การทำงานของบุคคลนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่นงานมีคุณภาพ บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน ส่งเสริมและให้กำลังใจในการทำงาน ทุกขั้นตอนมองเห็นประโยชน์ของการทำงานและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เปิดเวทีให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมมีการแข่งขันหรือประกวดการทำสื่อ นวัตกรรมของบุคลากรและให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ 4) ด้านการอำนวยความสะดวก (D : Directing) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนในการทำงานของบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาร่วมจัดการศึกษาประสานความร่วมมือให้มีการพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษานำร่องนวัตกรรม การศึกษา มีวิธีสั่งการและใช้งานบุคคลด้วยหลักจิตวิทยารู้จักสร้างแรงจูงใจ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ในองค์กรโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนของการดำเนินงาน 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) การกำหนดเป้าหมายชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นที่จะติดตาม และประเมินผล ให้บุคลากรที่ดำเนินงานได้ทราบถึงประเด็นการติดตาม ประเมินผลอย่างชัดเจนและถูกต้อง ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน การเสริมแรงทางบวก การสนทนาที่สร้างสัมพันธ์ อันดีสามารถรับข้อมูลที่เป็นจริงจากบุคลากรได้บนพื้นฐานของความเข้าใจ ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน จะเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน สร้างการเรียนรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าใจกระบวนการทำงานของบุคลากรสร้างแรงจูงใจได้ มีจิตวิทยาเชิงบวกและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีในทุกมิติของการทำงาน ถ้าประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จะทำให้เกิดกระบวนการบริหาร

อย่างเป็นระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาทำให้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่จะเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เกิดสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ที่จังหวัดต้องการ การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน การสรุปผลและการนำเสนอเพื่อให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน การกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกำหนดทิศทาง ร่วมติดตามประเมินผลและร่วมได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นหัวใจหลักที่จะช่วยให้สถานศึกษามีผลงานที่เป็นนวัตกรรมจากบุคลากรเพื่อจะนำมาใช้พัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่กำหนด การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ การวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียน บริหารอย่างอิสระแต่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้สถานศึกษาเป็นต้นแบบของการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม ปัจจัยดังกล่าวเกิดขึ้นจากการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาสถานศึกษาและบรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นพื้นที่ต้นแบบนวัตกรรมการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยองพบว่า สถานการณ์การบริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยองเน้นการร่วมมือระหว่างศึกษาธิการและองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของจังหวัด โดยเน้นการใช้กรอบหลักสูตรจังหวัด (Rayong MARCO) เพื่อสร้างแบบอย่างให้กับพื้นที่อื่น ๆ ในการพัฒนาศึกษาและสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในระยอง และได้รับการยอมรับในฐานะจังหวัดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาตามพระราชบัญญัติ แสดงถึงความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการพัฒนาศึกษาในจังหวัดระยองอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ วาทีณี พูลทรัพย์ และนุชนรา รัตนศิริระประภาได้พบว่าการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารฐานนวัตกรรม การบริหารสมรรถนะองค์การบริหาร หุ่นส่วนองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรม นวัตกรรมเชิงระบบ

และการบริหารแผนนวัตกรรม ผลการยืนยันองค์ประกอบเหล่านี้พบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง การบริหารฐานนวัตกรรม มุ่งเน้นการจัดการและพัฒนา ฐานข้อมูลนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการศึกษาให้มีข้อมูลที่ทันสมัยและใช้ในการตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสมรรถนะองค์กร เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพของ องค์กร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การบริหารหุ้นส่วนองค์กร สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการศึกษาให้เป็นระบบและมีการสนับสนุนจาก ชุมชน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำพานวัตกรรมมา ประยุกต์ใช้ การพัฒนานวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะ ในการคิดค้นนวัตกรรม นวัตกรรมเชิงระบบ มุ่งปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น การบริหารแผนนวัตกรรม ช่วยกำหนดทิศทางและการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การนำนวัตกรรมมาใช้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (วาทีณี พูลทรัพย์ และนุชนรา รัตนศิริระประภา, 2564) สอดคล้องกับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาญจนบุรีได้ศึกษาและพบว่าการบริหารพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา มีโครงสร้างที่ ประกอบด้วย คณะกรรมการ 2 ชุดหลัก ได้แก่ คณะกรรมการนโยบาย และ คณะกรรมการบริหาร โดยคณะกรรมการนโยบายทำหน้าที่วางกรอบการ พัฒนาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กำกับ ประเมินผล และนำข้อเสนอแนะไปขยายผลใน ระดับประเทศ ทำให้การพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถขยายผลสู่ระดับชาติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ โครงสร้างการบริหารนี้ช่วยให้การจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีความยืดหยุ่น และคล่องตัวมากขึ้น ทั้งยังเชื่อมโยงนโยบายระดับท้องถิ่นกับระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการนโยบายและคณะกรรมการบริหารทำให้สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือกับภาคีภายนอกและ ผู้เชี่ยวชาญยังช่วยเสริมสร้างและพัฒนาหลักสูตร สื่อการสอน และการประเมินผล ให้สอดคล้องกับ ความต้องการและมาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โครงสร้างนี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาของนักเรียน แต่ยังสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนสำหรับอนาคต (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาญจนบุรี, 2561) อภิปรายได้ว่า การศึกษาภาพรวมเกี่ยวกับการ บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง เน้นการร่วมมือระหว่างศึกษาธิการและองค์การบริหารส่วน จังหวัด เพื่อพัฒนาศึกษาตามเป้าหมายของจังหวัด โดยใช้กรอบหลักสูตรจังหวัด (Rayong MARCO) เพื่อสร้างแบบอย่างให้กับพื้นที่อื่น ๆ ในการพัฒนาศึกษาและสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมในระยอง ทั้งนี้มุ่งเพื่อการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและยั่งยืนสำหรับอนาคต

2. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับ มุฮำหมัดรุซลัน ลือบาอะลุดิ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2563 : 210 - 220) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ภาวะปี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา ตราบัง ภาวะปี ตามความคิดเห็นครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับดีโดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อ สร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ภาวะปี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ภาวะปี ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควร ส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล สอดคล้องกับ ภูริรัตน์ สุกใส (2565 : 102) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และมีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร ด้วยดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วม ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบรรยากาศนวัตกรรมภายใน องค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิษฐ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวรวรรณ อินทร์ชูและ จิตติมา วรณศร (2565 : 301-305) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครู 1) ภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กร 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการสอน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผล 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r.) เท่ากับ 0.668* มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับมาก และ ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพมากเช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารการศึกษาให้นำไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน (P : Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (O : Organizing) 3) ด้านงานบุคลากร (S : Staffing) 4) ด้านการอำนวยการ (D : Directing) และ 5) ด้านการกำกับดูแล (C : Controlling) ทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดอยู่ที่ 4.47 และสัมพันธ์กับสถานการณ์การบริหารการศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ใช้กรอบหลักสูตรระยอง (Rayong MARCO) ที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดอยู่ที่ 4.50

สอดคล้องกับ กันตชาติ กุดนอก (2565 : 200) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของ

โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .629$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการที่ทักษะเทคโนโลยีในดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27376

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการสอน เผยแพร่แนวทางการสอนที่ดี และผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและ 3) ด้านจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ จรรยาบรรณของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ อัจฉรา ประเสริฐสิน, เทพสุดา จิวตระกูล และจอย ทองกลุ่มศรี (2564 : 114) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การจัดการ อบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี 3) การจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน 5) มีงบประมาณจัดทำนวัตกรรม 6) กำหนดจำนวนนักเรียนแต่ละห้อง ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนสื่อการเรียนรู้อะไร และ 7) สร้างแรงจูงใจให้ครูในการสร้างนวัตกรรม เช่น การให้รางวัล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษากการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม จังหวัดระยอง จากการศึกษาพบว่า ระดับการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับที่เหมาะสมแก่การนำมาปรับใช้กับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งยังส่งผลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญ พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก โดยการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. สถานศึกษา ควรนำแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ ส่งผลให้ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ นำร่องนวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นการศึกษาเชิงลึกและออกแบบให้เป็นกระบวนการการบริหารงานของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานของสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ.2563 – 2565* กรุงเทพมหานคร.
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระรัต ทองใสพร และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสถาบันพระวิทยากร*. 6(2), 296. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/259879/177365>
- กมลชนก ชมพูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและวิจัยสถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)*. 5(2), 146.
- กัมพล เจริญรักษ์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยอง. *วารสารครุทรรศน์ (Online)*, 2(1), 15-28.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ. ชัคเชสมิเดีย
- กิตติศักดิ์ สังฆะกาล. (2560). *การใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ สตาฟิสอคาเดมี.
- กันตชาติ กุดนอก (2565), *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. *สังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา. วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(4), 41-56 <https://so06.tcithaijo.org/index.php/JSSP/article/view/259711>
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561, 16 กุมภาพันธ์). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. <https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/752-ArticleTextFile-20200328234048.pdf>
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เฉลิมพล จันดา. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์
- _____ . (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่13. กรุงเทพฯ : ออมการพิมพ์
- ดิณณภพ หลวงมณีวรรณ. (2564). *บริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมของ โรงเรียนบ้านเหล่าเป่า ตำบลดอยหล่อ อำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่*. บทความวิจัย
- ตรียุทธ พรหมศิริ. (2561). *ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล (ออนไลน์)*. แหล่งที่มา <https://www.sobkroo.com/articledetail.asp?id=9107>
- ธนวิน เกษมลัก. (2564). *ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. การประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. (86)
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2561). *บทบาทภาวะผู้นำ*. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 13. (74)
- ธนกฤต พรหมนนก. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วารสารบัณฑิตวิจัย. 12(1),20 <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/247510/168842>
- มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง. (2564). *แนวทางการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่*. 16 (2):,154. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/266581>
- บรรจง ลาละลี (2560). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน*. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 11 (1) , 217. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/download/259879/177365>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____ . (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่9) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปณณัฐฐา มาเขต. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 32 (3), 8. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jil/article/view/253602>
- ประภาภัทร นิยม,วรพล อังกูรัตน์, พิทักษ์ โสตถยาคม,บรรเจอดพร สู่แสนสุข,รัตนา กิติกร. (2563). *วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมจัดการศึกษาระดับจังหวัด: กรณีศึกษา จังหวัดระยองและจังหวัดศรีสะเกษ*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม. (สกว.).

- ประภาภัทร นิยม. (2562). รายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยพื้นที่นวัตกรรมการจัดการศึกษา
จังหวัดระยอง ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันอาศรมศิลป์.
- พรชนิตร์ ถีนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. *บทความวิชาการ
บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์*. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 61(2),
11 [https://so06.tci-
thaijo.org/index.php/tla_bulletin/article/view/109391](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla_bulletin/article/view/109391)
- พระครูกิตติญาณวิสิฐ และพระครูวิรุฬห์สุดคุณ. (2567). การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการเรียนรู้วิถีพุทธ.
5(1), 117-13 https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/276126
- พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 3.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็น
องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์. *วารสารครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. 3(2), 6.15-28.
- มนต์นภัส มโนการณ และสุบัน พรเวียง. (2564). แนวทางการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 16(2), 6. [https://so04.tci-thaijo.org/index,
php/edi/article/
article/view/266581](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edi/article/article/view/266581)
- มูฮำหมัดรุสลัน ลือปากะลูติและนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรางู กระบี่. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*. มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- รัตนารณ วัชรอติยาพล. (2563). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 13(1), 67. [https://so04.tci-
thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/263393](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/263393)
- เรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์. (2564). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
กรุงเทพฯ. สภาการศึกษา.
- เลอศักดิ์ มาตา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(38), 288.

- วันชัย ราชวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*. 1(4), 25-32
- วาทีณี พูลทรัพย์และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2563). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(2), 65 - 77.
- วรวรรณ อินทร์ชูและ จิตมา วรณศร.(2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย* 7 (6), 301. [Journalhttps://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSAA/issue/view/17014](https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSAA/issue/view/17014)
- ศิริชัย ชินะตั้งกูร. (2554). *หลักการและวิธีการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 11(2), 478-482. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/issue/view/17005>
- สัมพันธ์ รณินธ์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. ข้าวฟ่าง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต2. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563. ระยอง. กลุ่มงานนโยบายและแผน.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 16(1), 64. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umtpoly/article/view/192507>
- สงวน อินทร์รักษ์. (2566). การบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร”. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 11 (1), 120. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/266581>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิรพัทธ์ พิมพ์พมาศ. (2561). *ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่*. *วารสารโพธิสาร*. 2 (2), 56. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/Bodhi/article/view/10998>
- สุชุม เฉลยทรัพย์. (2560). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- สมหมาย ปาโรจฉัตต์. (2562). พ.ร.บ.เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา อีกหนึ่งไม้เด็ดปฏิรูปการศึกษา. *มติชนสุดสัปดาห์*. https://www.matichonweekly.com/column/article_165129
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การวิจัยและพัฒนาการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*: กรุงเทพฯ. สำนักงานสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2566 16 มกราคม). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <https://web.trat-edu.go.th/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.(2562). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562 14 กุมภาพันธ์). *รูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเข้าถึงเมื่อ*. <https://www.edusandbox.com/announcement->
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง (พ.ศ.2562 – 2565)*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *หลักการและแนวคิดการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ. บริษัท ไอเดียนาลิน มีเดีย โซลูชั่น จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาญจนบุรี. (2561). *แนวทางการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. กาญจนบุรี* : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี.
- สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดระยอง. (2566). *แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง*.
- สิณีณฎา อารีย์ และวุฒิชัย เนียมเทศ. (2566). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 10(10), 125 – 137. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/273136>
- อัจตรา ประเสริฐสิน,เทพสุดา จิวตระกูลและจอย ทองกล่อมศรี.(2564). แนวทางการจัดการนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 10(2).79-87 Retrieved from <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jlis/>

article/view/9958

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (2561). *แผนพัฒนาจังหวัดระยอง. (2561-2566)*. ระยอง.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ. มิตรภาพการพิมพ์.

อนุศักดิ์ คงทน. (2559). *การพัฒนากระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ภาคใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพบก*. กรุงเทพฯ. วิทยาลัยเสนาทหาร.

Arbuckle, A. (1977). *A study of facilitating Continued Implementation of Educational change*. Dissertation Abstracts International 38.

Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1986). *The Development and Testing of an Organization – level Entrepreneurship Scale*. In Ronstadt, R. J. Hornaday, A. Peterson, R. &

Eberl, Julia & Drews, Paul (2021) *Digital Leadership - Mountain or Molehill? A Literature Review conference*. 16th International Conference on Wirtschaftsinformatik: Duisburg & Essen, Germany.

Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*. New York : Harper & Row, Publishers.

Edwin B. Flippo. (1970). *Principle of Personnel Administration*. New York: McGraw-Hill.

Gulick, Luther, and L. Urwick, eds. (1965). *Paper on the Science of Administration*. New York , Institute of Public Administration, Columbia University.

Hearsum, S. (2015). *How to develop digital leadership capability*. Strategic HR Review, 14(5), 112.

Jesse. (1999). *Fundamentals of Management*. Dallas. Texas : Publication. Inc.

Koontz, H. D., and O' Donnell, C. (2001). *Principles of management*. New York : McGraw- Hill

Kurt Lewin. (1986). *Managing for innovation: Insights into a successful company*. Forest products journal.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30 (3) : 607-610.

Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand Mc Nally.

- Panayides, P. (2014). Enhancing Innovation Capability through Relationship Management and Implications for Performance. *European Journal of Innovation Management*.
อ้างถึงใน พยัต วุฒิรงค์. การจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2557.
- Tada Ratchagit. (2562). *การเป็นผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัล* (How to be a good leader in Digital Age).
<https://th.hrnote.asia/personnel-management/190826-good-leader-digital-Age>.
Simon, Herbert A. *Administrative Behavior*. New York: The Free Press, 1965.
- Simon, H.A. (1965). *Administrative Behavior*. New York : McGraw - Hill.
- Vesper, K. H. (eds.). *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA: Center for Entrepreneurial Studies: Babson College,

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ)
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
2. อาจารย์ ดร.ประภัสสร วิเศษประภา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
3. ดร.ปิยภัทร ทองพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเรือ สพป.ระยอง 1
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นางณัฐพร หิรัญมาศ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเรือ สพป.ระยอง 1
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
5. นางสาวนันทนิตย์ สงวนกิจ ครูโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์
สพม. ชลบุรี ระยอง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นางเรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยน่านาฏการพิเศษ |
| 2. นางสาวจรีพร วีระพันธ์ | ครูโรงเรียนวัดท่าเรือ สพป.ระยอง 1
วิทยาลัยน่านาฏการพิเศษ |
| 3. นางนิภาวรรณ รักษาวงศ์ | ครูโรงเรียนนาตาขวัญ สพป.ระยอง 1
วิทยาลัยน่านาฏการพิเศษ |
| 4. นางสาวเสาวลักษณ์ ธรรมเกษร | ผู้อำนวยการโรงเรียนชำสมอ สพป.ระยอง 2
วิทยาลัยน่านาฏการพิเศษ |
| 5. นางพรนิภา ธนรัชต์ภักดิ์ | ครูโรงเรียนเขาชะเมา สพม. ชลบุรี ระยอง
วิทยาลัยน่านาฏการ |
| 6. นางสาวณัชชวกร หงษ์คง | ครูโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์
สพม. ชลบุรี ระยอง วิทยาลัยน่านาฏการ |
| 7. นายณัฐวุฒิ บุราโส | ครูโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 8. นางสาวศรัณญา เสถียรเขต | ครูโรงเรียนนานาชาติตากสินระยอง
อปท.ระยอง วิทยาลัยน่านาฏการพิเศษ |
| 9. นางปวีชญา ชัยสัตตรา | ครูโรงเรียนสาธิตเทศบาลนครระยอง (วัดตรีรัตนาราม)
อปท.ระยอง วิทยาลัยน่านาฏการพิเศษ |
| 10. นางสาวจิรวรรณ ปัดเมือง | ครูโรงเรียนพิบูลวิทยา เอกชน |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- | | | |
|-----|--------------------------------|---|
| 1. | นางนิศารัตน์ พานทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้างชนศิริราษฎร์บำรุง
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| 2. | นางสาวปวีณา พุ่มพวง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถนนกะเพรา
สพป.ระยอง 2 วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| 3. | นางณัฐพร หิรัญมาศ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเรือ
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| 4. | นางสาวศศิธร แก้วมา | ครูโรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยนานาชาติการ |
| 5. | ว่าที่ร้อยตรี สุทธิภัทร ศรีสุข | ครูโรงเรียนนิคมวิทยา สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 6. | นางวิมลรัตน์ ศรีวะรมย์ | ครูโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 7. | นายกฤษณะ ไชยฤกษ์ | ครูโรงเรียนเขาชะเมา สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 8. | นางประภาพร ทดแทน | ครูโรงเรียนเทศบาลวัดตรีวนาราม อปท.ระยอง
วิทยาลัยนานาชาติการ |
| 9. | นางสาวพรสวรรค์ สมคิด | ครูเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง อปท.ระยอง |
| 10. | นางสาวเมขลา ภูมิสวย | ครูโรงเรียนนุฒินันท์ เอกชน |



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๗



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน คณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ อาจารย์ ดร.ประภัสสร วิเศษประภา เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิฑูฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๙๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ปิยภัทร ทองพรม

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/๒๕๐



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางณัฐพร หิรัญมาศ

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๘๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗


เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวนันทนิตย์ สงวนกิจ

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิษญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สืบสานชื่อของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน นางเรืองกิตติ์ สุทธิวีรัตน์

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิน สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗


เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวเสาวลักษณ์ จรรย์เกษร

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิทย์วุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิน สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗


เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวฉวีพร วีระพันธ์

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษญู นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สืบสานสืบเนื่องมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน **นางพรนิภา ฉวีวัฒน์**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษุณี นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิน สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

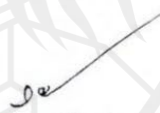
เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวจิรวรรณ ปัดเมือง

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิยุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

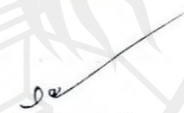
เรียน นางปวีณา ชัยสีตรา

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษญู นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน **นายณัฐวิทย์ นุราใส**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษุณี นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

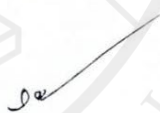
เรียน นางสาวศรัณญา เสถียรเทพ

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม


เรียน **นางสาวพรสวรรค์ สวัสดิ์**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรตรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน **นางประภาพร ทอดแทน**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เรจวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิน สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สืบสานสืบของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม


เรียน **นายกฤษฎะ ไชยฤกษ์**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม


เรียน **นางวิมลรัตน์ ศรีจรรยา**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อย ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

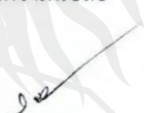
เรียน **นางวิมลรัตน์ ศรีธรรมย์**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉัตร บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิน สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม


เรียน **นางนันทพร นีร์ณมาศ**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ตย ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

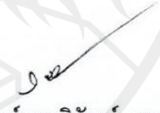
เรียน นางสาวปวีณา ห่มพวง

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ © ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม


เรียน **นางนิตยาสรณ์ นานทอง**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษุณี นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉวี บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิน สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

สํานักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม


เรียน นางสาวเมขลา ภูมิสวย

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ สนทนากลุ่มเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๐๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนเทิดิชนกฏ**

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญฉิม บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เจนวิทย์ วาริöö)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๐๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าใหม่ "พุทธวิเศษวิทยารุ่นคุณ"

ด้วยนางสาวนุจรินทร์ สายพิณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง" โดยมี อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิษุฒิ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เจนวิทย์ วาธิ์ป๋อ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

บัญชีรายชื่อสถานศึกษาสำหรับเก็บข้อมูล
แบบทำหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ที่ อว 0631.02/ ว 338 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2567
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

บัญชีรายชื่อสถานศึกษาสำหรับเก็บข้อมูล
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่	เรียน (ให้ระบุตำแหน่ง)	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ชุด)
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเรือ	โรงเรียนวัดท่าเรือ	15
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรีนครินทร์ สพม.ชลบุรี ระยอง	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระ ศรีนครินทร์ สพม.ชลบุรี ระยอง	15
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิบูลวิทยา	โรงเรียนวิบูลวิทยา	10
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติ (ตากสิน)	โรงเรียนนานาชาติ (ตากสิน)	10
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสมานมิตร	โรงเรียนบ้านสมานมิตร	10
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านเก่า	โรงเรียนวัดบ้านเก่า	15
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาหวาย	โรงเรียนบ้านเขาหวาย	15
8.	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบริษัท น้ำตาลตะวันออก	โรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาล ตะวันออก	14
9.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่น้ำคู่	โรงเรียนบ้านแม่น้ำคู่	15
10.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไร่	โรงเรียนบ้านหนองไร่	10
11.	ผู้อำนวยการโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม	โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม	15

ที่	เรียน (ให้ระบุตำแหน่ง)	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ชุด)
12.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุล	โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุล	23
13.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมาบตาพุดพัน พิทยาคาร	โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร	23
14.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินกระปรอก	โรงเรียนวัดเนินกระปรอก	15
15.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพูน	โรงเรียนบ้านพูน	15
16.	ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมวิทยาคม	โรงเรียนนิคมวิทยาคม	10
17.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสีระมัน	โรงเรียนบ้านสีระมัน	10
18.	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบข้างนอน	โรงเรียนบ้านมาบข้างนอน	9
19.	ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 43 (บ้านคลองเขต)	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 43 (บ้านคลองเขต)	7
20.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดป่ายุบ	โรงเรียนวัดป่ายุบ	7
21.	ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญสามัคคี	โรงเรียนชำนาญสามัคคี	20
22.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมกุฎเมือง ราชวิทยาลัย	โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย	20
23.	ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติ ตากสินแกลง	โรงเรียนนานาชาติ ตากสินแกลง	20
24.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินทราย	โรงเรียนวัดเนินทราย	10
25.	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดตะเคียนงาม	โรงเรียนชุมชนวัดตะเคียนงาม	3
26.	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถนนกะเพรา	โรงเรียนวัดถนนกะเพรา	10
รวม			346

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีรายชื่อสถานศึกษาสำหรับหาคคุณภาพเครื่องมือ
(ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม)
แบบทำยหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ที่ อว 0631.02/ ว 309 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2567

ที่	เรียน (ให้ระบุตำแหน่ง)	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ชุด)
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาคิชฌกูฏ วิทยา	โรงเรียนเขาคิชฌกูฏวิทยา	30
2	ผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราชภรณ์กุล”	โรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ ราชภรณ์กุล”	30

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีรายชื่อสถานศึกษาสำหรับเก็บข้อมูล
 แนบท้ายหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 ที่ อว 0631.02/ ว 338 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2567
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview)

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นางเรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก
สพป.ระยอง 1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 2. นางสาวจรีพร วีระพันธ์ | ครูโรงเรียนวัดท่าเรือ สพป.ระยอง 1
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 3. นางนิภาวรรณ รักขาวงค์ | ครูโรงเรียนนาตาขวัญ สพป.ระยอง 1
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 4. นางสาวเสาวลักษณ์ ธรรมเกษร | ผู้อำนวยการโรงเรียนชำสมอ สพป.ระยอง 2
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| 5. นางพรนิภา ธนรัชต์ภักดิ์ | ครูโรงเรียนเขาชะเมา สพม. ชลบุรี ระยอง
วิทยฐานะชำนาญการ |
| 6. นางสาวณัชชวกร หงษ์คง | ครูโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์
สพม. ชลบุรี ระยอง วิทยฐานะชำนาญการ |
| 7. นายณัฐวุฒิ บุราโส | ครูโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 8. นางสาวศรัณญา เสถียรเขต | ครูโรงเรียนนานาชาติตากสินระยอง
อปท.ระยอง วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ |
| 9. นางปวีญา ชัยสัตรา | ครูโรงเรียนสาธิตเทศบาลนครระยอง (วัดตรีรัตนาราม)
อปท.ระยอง วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ |
| 10. นางสาวจิรวรรณ ปัดเมือง | ครูโรงเรียนพิบูลวิทยา เอกชน |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัญชีรายชื่อสถานศึกษาสำหรับเก็บข้อมูล
 แนบท้ายหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 ที่ อว 0631.02/ ว 339 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2567
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
 แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. นางนิศารัตน์ พานทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้างชนศิริราษฎร์บำรุง
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| 2. นางสาวปวีณา พุ่มพวง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถนนกะเพรา
สพป.ระยอง 2 วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| 3. นางณัฐพร ทิรัญมาศ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเรือ
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| 4. นางสาวศศิธร แก้วมา | ครูโรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก
สพป.ระยอง 1 วิทยาลัยนานาชาติการ |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี สุทธิภัทร ศรีสุข | ครูโรงเรียนนิคมวิทยา สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 6. นางวิมลรัตน์ ศรีวะรมย์ | ครูโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 7. นายกฤษณะ ไชยฤกษ์ | ครูโรงเรียนเขาชะเมา สพม. ชลบุรี ระยอง |
| 8. นางประภาพร ทดแทน | ครูโรงเรียนเทศบาลวัดตรีวนาราม อปท.ระยอง
วิทยาลัยนานาชาติการ |
| 9. นางสาวพรสวรรค์ สมคิด | ครูโรงเรียนอนุบาลนานาชาติกสินระยอง อปท.ระยอง |
| 10. นางสาวเมขลา ภูมิสวย | ครูโรงเรียนวัดนันทน์ เอกชน |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try Out)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม
การศึกษา จังหวัดระยอง

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏผลออกมาในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
4. ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลการศึกษาค้นคว้า
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เบอร์โทรศัพท์ 0807438119

E-Mail : 6526141013@rbu.ac.th

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม
การศึกษา จังหวัดระยอง

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
 2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏผลออกมาในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
 3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
 4. ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลการศึกษาค้นคว้า
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 เบอร์โทรศัพท์ 0807438119

E-Mail : 6526141013@rbu.ac.th

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม
การศึกษา จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์ : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและจะไม่มีผลใดๆ ต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความจริง

- | | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | | |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51-60 ปี |
| 3. ประสบการณ์ทำงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | | <input type="checkbox"/> 5-10 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 11- 20 ปี | <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป | | |

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง
มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ
3. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ
5. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

ตอนที่ 1 : การประเมินระดับ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับทักษะตามความเป็นจริง

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

รายการ		ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์มุ่งสู่ดิจิทัลที่ชัดเจนและปฏิบัติได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล					
ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ที่ตอบรับการทำงานในยุคเทคโนโลยี					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำเทคโนโลยีมาบริหารงานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย และยืดหยุ่นในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ					
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือเรียนรู้จาก Best Practice หรือเรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของครู					

รายการ		ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารองค์กรและคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริม และสร้างความเข้าใจในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา					
ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ วิธีการเสริมแรงทางบวก สนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้บุคลากร ในสถานศึกษาทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน สามารถ จูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงานได้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกระดับของบุคลากร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นกับสถานศึกษา สร้างบรรยากาศแห่งการให้กำลังใจซึ่งกันและ กัน ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสืบค้นเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ร่วมกับครูในการจัดการเรียนการสอน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพใน					

รายการ		ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
	การทำงาน การสอนและการนำเสนอผลงานให้มีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
3. ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม
5. ด้านการพัฒนาต้นแบบนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ตอนที่ 2 : การประเมินระดับ การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะตามความเป็นจริง

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

รายการ		ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา					

รายการ		ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา ร่วมกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นการบูรณาการเพื่อเกิดสมรรถนะ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและการประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาครูให้สามารถเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน					
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเข้าใจและเป็นปกติ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นพลเมืองดิจิทัล					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้างเครือข่ายใหม่ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร					
ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างและพัฒนาภาคีความร่วมมือกับภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษาในการตัดสินใจบริหารงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระจายอำนาจให้อิสระแก่กันและกันบนพื้นฐานของหลักเหตุและผลของทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร					

รายการ		ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้เครือข่ายชุมชน หน่วยงานภายนอกมาเป็นกำลังเสริมในการบริหารสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา					
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการของตนเอง นำสู่การปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นและจุดประกายความคิดให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้คิดนวัตกรรมการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุขที่เอื้อและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมการเรียนอย่างอิสระ					
ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นผลงานเชิงประจักษ์					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ให้มีอิสระในการจัดระบบและวางแผนการศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ มีวิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีบทบาทดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการทางด้าน วิชาการ บุคลากร บริหารทั่วไปและงบประมาณด้วยตนเอง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนให้ขับเคลื่อนสถานศึกษาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรม					

รายการ		ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ และวิธีการ ส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการยกระดับคุณภาพการ เรียนการสอน และการวัดประเมินผลด้วยตนเอง					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คำชี้แจง :

1. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร และศึกษาแนวปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จนำมาร่างแบบสนทนากลุ่ม การศึกษา จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 8 ประเด็นคำถาม

2. แบบสนทนา มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

3. ข้อคิดเห็นและข้อมูลที่ได้จากการสนทนา ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ข้อมูลของท่านจะไม่เกิดผลกระทบต่อองค์กรหรือตัวท่านแต่อย่างไร โดยจะนำเสนอในรูปแบบพรรณนาในภาพรวมเท่านั้น

นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ชื่อ-สกุล

.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

.....

โรงเรียน

.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด

.....

ประสบการณ์ทำงาน

.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

1. ท่านคิดว่าสถานการณ์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา มีลักษณะ และมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

.....

2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

.....

3. สถานศึกษาของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

.....

4. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

.....

5. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบอย่างไร

.....

6. ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

.....

7. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

8. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา อย่งไรบ้าง

.....

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ
นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คำชี้แจง :

1. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จาก เอกสาร และศึกษาแนวปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จนำมาร่างแบบสนทนากลุ่ม การศึกษา จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 8 ประเด็นคำถาม

2. แบบสนทนา มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

3. ข้อคิดเห็นและข้อมูลที่ได้จากการสนทนา ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหาร สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ข้อมูลของท่านจะไม่เกิดผลกระทบต่อองค์กรหรือตัวท่านแต่อย่างไร โดยจะนำเสนอในรูปแบบพรรณนาในภาพรวมเท่านั้น

นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ชื่อ-สกุล

.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

.....

โรงเรียน

.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด

.....

ประสบการณ์ทำงาน

.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนา

1. ท่านคิดว่าสถานการณ์การบริหารสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีลักษณะ และมีทิศทางการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

.....

2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

.....

3. สถานศึกษาของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

.....

4. ท่านมีแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

.....

5. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบอย่างไร

.....

6. ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านใด เพราะอะไร

.....

7. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

8. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา อย่งไรบ้าง

.....

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.2 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างวิสัยทัศน์มุ่งสู่ดิจิทัลที่ ชัดเจนและปฏิบัติได้	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง ทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการกำหนด วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	-1	+1	5	0.60	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้าง วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว ตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แสวงหาความรู้ที่ตอบรับการทำงาน ในยุคเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ บริหารงานอย่างสร้างสรรค์และ ทันสมัย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการ คิดที่หลากหลาย และยืดหยุ่น ในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงาน เป็นทีม เพื่อส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและ การจัดการเรียนรู้ให้เกิด ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้									
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา ตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นฐาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือ เรียนรู้จาก Best Practice หรือ เรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ของครู	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็น ผู้นำ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารองค์กร และคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	0	+1	+1			
14	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ ส่งเสริมและสร้างความ เข้าใจในการปรับตัวและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดเวลา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ									
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ วิธีการเสริมแรงทางบวก สนับสนุน ยกย่องให้รางวัล แก่บุคลากรที่มีการ พัฒนาการเรียนรู้สร้างนวัตกรรม หรือมีผลการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงาน เป็นทีม เพื่อส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและ การจัดการเรียนรู้ให้เกิด ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ การทำงานของกลุ่มคน สามารถ จูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันทำงานได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกระดับของบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิด ขึ้นกับสถานศึกษา สร้างบรรยากาศ แห่งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล									
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสืบค้นเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ร่วมกับครูในการจัดการเรียนการ สอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การสอนและการนำเสนอผลงานให้ มีประสิทธิภาพ	+1	-1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการ การบริหาร งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไปและงาน งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1			

จากตารางที่ 3.2 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระยอง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

ตารางที่ 3.3 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ							
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำ หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับ บริบทพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาหลักสูตรฐาน สมรรถนะ ส่งเสริมให้ครูนำ หลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การเรียน การสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้ หลักสูตรฐานสมรรถนะของ สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะของ สถานศึกษาร่วมกับ ครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เน้นการบ รูณาการเพื่อเกิดสมรรถนะ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผล และการประเมินผล รวมทั้งการ พัฒนาครูให้สามารถเพิ่มคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนและพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นใน ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี							
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดนโยบายและการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญใน การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ใน การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีอย่างเข้าใจและเป็นปกติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยน องค์ความรู้ในการพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีของตนเองและ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามี ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรมีทักษะการใช้เครื่องมือ สื่อสารในการสร้างเครือข่ายใหม่ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา									
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือ กับภาคประชาสังคมและผู้นำ ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร ในสถานศึกษาในการตัดสินใจ บริหารงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการกระจายอำนาจให้อิสระแก่กัน และกันบนพื้นฐานของหลักเหตุและ ผลของทั้งภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ใช้เครือข่ายชุมชน หน่วยงาน ภายนอกมาเป็นกำลังเสริมในการ บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาใน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม									
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ ของตนเอง นำสู่การปฏิบัติต่อ บุคลากรในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ กระตุ้นและจุดประกายความคิด ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้คิด นวัตกรรมการเรียนการสอน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		43	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา คิดนวัตกรรมการเรียนการสอน โดย ใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและ สารสนเทศให้เกิดประโยชน์	0	+1	+1			
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างบรรยากาศแห่งความสุขที่เอื้อ และเปิดโอกาสให้บุคลากรใน สถานศึกษา สร้างนวัตกรรมการ สอนอย่างอิสระ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา									
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรม พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่ เป็นผลงานเชิงประจักษ์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา									
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการบริหารงานตาม พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา พ.ศ. 2562 ให้มีอิสระใน การจัดระบบและวางแผนการศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ มีวิธีการส่งเสริมให้สถานศึกษามี บทบาทดำเนินการพัฒนาการ บริหารจัดการทางด้าน วิชาการ บุคลากร บริหารทั่วไปและ งบประมาณด้วยตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนให้ ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้านแบบพื้นที่ นวัตกรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.60	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ และวิธีการ ส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการยกระดับคุณภาพการเรียน การสอน และการวัดประเมินผลด้วย ตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

จากตารางที่ 3.3 แสดงว่า แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม การศึกษา จังหวัดระยอง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

ตารางที่ 3.4 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสนทนากลุ่มการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		1	ท่านคิดว่าสถานการณ์การบริหาร สถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมทางการศึกษา มีลักษณะ และมีทิศทางการบริหาร สถานศึกษาเป็นอย่างไร	+1	+1	0			
2	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควร มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ ในการบริหารสถานศึกษาและสร้าง นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	สถานศึกษาของท่านมีการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	ท่านมีแนวทางในการปรับ ประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อย่างไร	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนา สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษา ต้นแบบหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	ท่านคิดว่าการพัฒนาสถานศึกษานำ ร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาควรมี การส่งเสริมและให้ความสำคัญใน ด้านใด เพราะอะไร	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
7	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ภาวะผู้นำดิจิทัลจะส่งผลต่อการ พัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา อย่างไรบ้าง	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
8	ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา อย่างไรบ้าง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

จากตารางที่ 3.4 แสดงว่า แบบสนทนากลุ่มการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.80

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.5 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง

ข้อ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	อำนาจจำแนก รายข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล			
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ มุ่งสู่ดิจิทัลที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	0.36	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ ทันสมัย ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์	0.55	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถตัดสินใจ กำหนด เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง	0.43	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา	0.35	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล	0.40	0.48
ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ			
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการ ปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ	0.56	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แสวงหาความรู้ที่ต่อบริการทำงานในยุคเทคโนโลยี	0.77	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ บริหารงานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย	0.58	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	อำนาจจำแนก รายข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการ คิดที่หลากหลาย และยืดหยุ่น ในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้โดย ใช้เทคโนโลยี	0.40	
10	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถสร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้ เกิดประสิทธิภาพ	0.57	0.58
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้			
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา ตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นฐาน	0.36	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือ เรียนรู้จาก Best Practice หรือ เรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	0.54	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็น ผู้นำ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารองค์กร และคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	0.50	
14	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ ส่งเสริมและสร้างความ เข้าใจในการปรับตัวและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.52	
15	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดเวลา	0.56	0.46
ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ			
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ วิธีการเสริมแรงทางบวก สนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่มี การพัฒนาการเรียนรู้	0.46	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	อำนาจจำแนก รายชื่อ	ค่าความ เชื่อมั่น
17	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานให้มีประสิทธิภาพ	0.48	
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน สามารถจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงานได้	0.36	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกระดับของบุคลากร	0.44	
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา สร้างบรรยากาศแห่งการให้กำลังใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา	0.56	0.43

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	อำนาจจำแนก รายข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล			
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	0.45	
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	0.40	
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสืบค้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ร่วมกับครูในการจัดการเรียนการสอน	0.51	
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การสอนและการนำเสนอผลงานให้มีประสิทธิภาพ	0.39	
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไปและงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.42	0.47

จากตารางที่ 3.5 แสดงว่า แบบสอบถามการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.36 ถึง 0.77 ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.35 ถึง 0.55 2) ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.77 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.56 4) ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่

0.36 ถึง 0.46 และ 5) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.45 และ มีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล เท่ากับ 0.48 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้และการปรับตัวตามเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ เท่ากับ 0.54 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ 0.46 4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจเท่ากับ 0.43 และ 5) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเท่ากับ 0.47

ตารางที่ 3.6 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่องนวัตกรรมการศึกษา

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นาร่อง นวัตกรรมการศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ			
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำ หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับ บริบทพื้นที่	0.71	
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่งเสริมให้ ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การเรียน การสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน	0.53	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
28	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการใช้ หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	0.46	
29	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรฐาน สมรรถนะของสถานศึกษาร่วมกับ ครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เน้นการบูรณา การเพื่อเกิดสมรรถนะ	0.49	
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลและการ ประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาครูให้ สามารถเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการ สอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ จำเป็นในชีวิตประจำวัน	0.52	0.61
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี			
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด นโยบายและการส่งเสริมสนับสนุน	0.55	
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้าง วัฒนธรรมในองค์กรให้บุคลากรใน สถานศึกษาเข้าใจและรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเข้าใจ และเป็นปกติ	0.46	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใน การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของ ตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา	0.61	
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ เป็นพลเมืองดิจิทัล	0.53	
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมี ทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารในการสร้าง เครือข่ายใหม่ ทั้งในองค์กรและนอก องค์กร	0.39	0.52
ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา			
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือกับ ภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น	0.38	
37	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร ในสถานศึกษาในการตัดสินใจบริหารงาน	0.47	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การจ่ายอำนาจให้อิสระแก่กันและกัน บนพื้นฐานของหลักเหตุและผลของทั้ง ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	0.51	
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้ เครือข่ายชุมชน หน่วยงานภายนอกมา เป็นกำลังเสริมในการบริหาร สถานศึกษา	0.45	
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา	0.49	0.49
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม			
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการของ ตนเอง นำสู่การปฏิบัติต่อบุคลากรใน สถานศึกษา	0.48	
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้น และจุดประกายความคิดให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษา ให้คิดนวัตกรรมการ เรียนการสอน	0.50	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา คิดนวัตกรรมการเรียนการสอน โดย ใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและ สารสนเทศให้เกิดประโยชน์	0.46	
44	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยี และสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้เรียน	0.35	
45	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถสร้างบรรยากาศแห่ง ความสุขที่เอื้อและเปิดโอกาสให้ บุคลากรในสถานศึกษา สร้าง นวัตกรรมการสอนอย่างอิสระ	0.43	0.51
ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา			
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างบรรยากาศแห่งความสุขที่เอื้อ และเปิดโอกาสให้บุคลากรใน สถานศึกษา สร้างนวัตกรรม สอนอย่างอิสระ	0.47	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำ ร่องนวัตกรรมการศึกษา	อำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
47	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา พ.ศ 2562 ให้มีอิสระใน การจัดระบบและวางแผนการศึกษา	0.46	
48	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถ มีวิธีการส่งเสริมให้ สถานศึกษามีบทบาทดำเนินการ พัฒนาการบริหารจัดการทางด้าน วิชาการ บุคลากร บริหารทั่วไปและ งบประมาณด้วยตนเอง	0.69	
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนให้ ขับเคลื่อนสถานศึกษา	0.51	
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ และวิธีการ ส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการยกระดับคุณภาพการเรียน การสอน และการวัดประเมินผลด้วย ตนเอง	0.39	0.54

จากตารางที่ 3.6 แสดงว่า แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม การศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.33 ถึง 0.71 ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ฐานสมรรถนะ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.71 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.61 3) ด้านการ กระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.38 ถึง 0.51 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.35 ถึง 0.50 และ 5) ด้านการพัฒนาสถานศึกษานำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจ จำแนก (r) ตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการ บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เท่ากับ 0.61 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเท่ากับ 0.52 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการ บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา ด้านการกระจายอำนาจบริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.49 4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรม การศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม เท่ากับ 0.51 และ 5) ค่าความเชื่อ มั่นของ แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษา นำร่องต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เท่ากับ 0.54



ภาคผนวก จ
ภาพกิจกรรมการศึกษาบริบทและเก็บข้อมูล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพการพบผู้บริหาร

โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพการพบผู้บริหาร

โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สัมภาษณ์เชิงลึก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สัมภาษณ์เชิงลึก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สัมภาษณ์เชิงลึก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

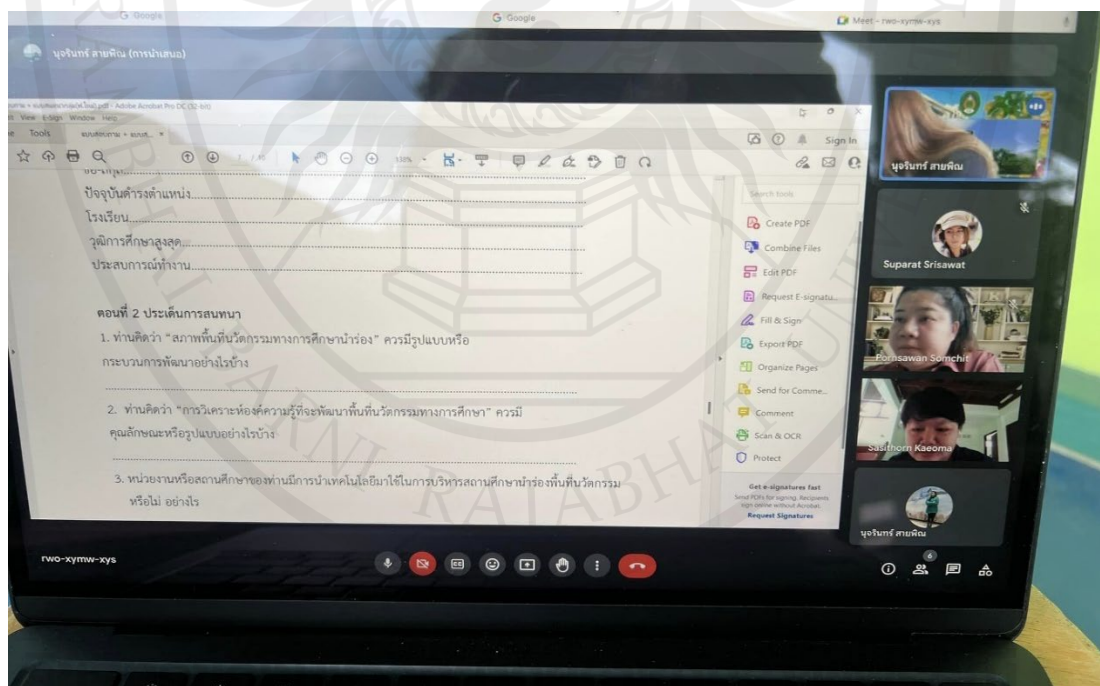
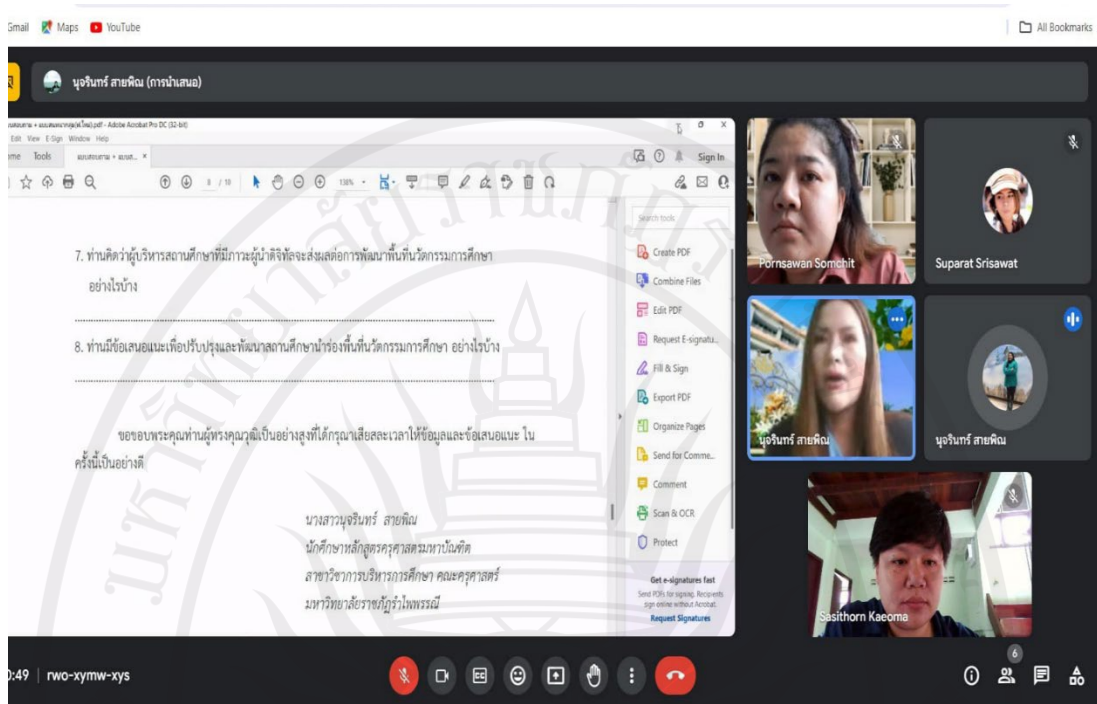
ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

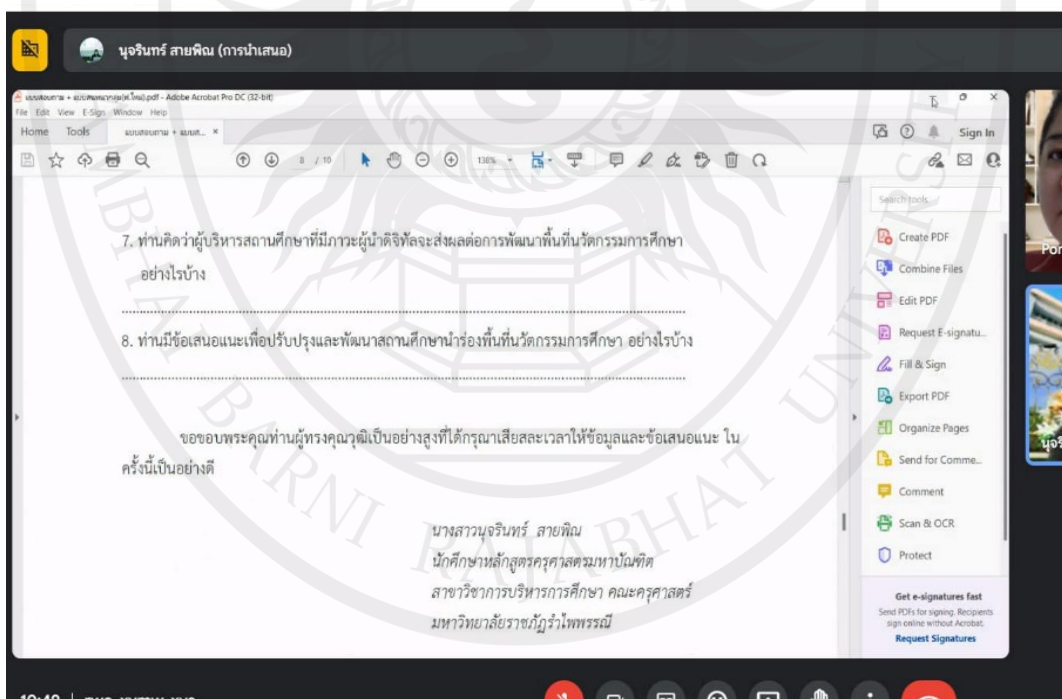
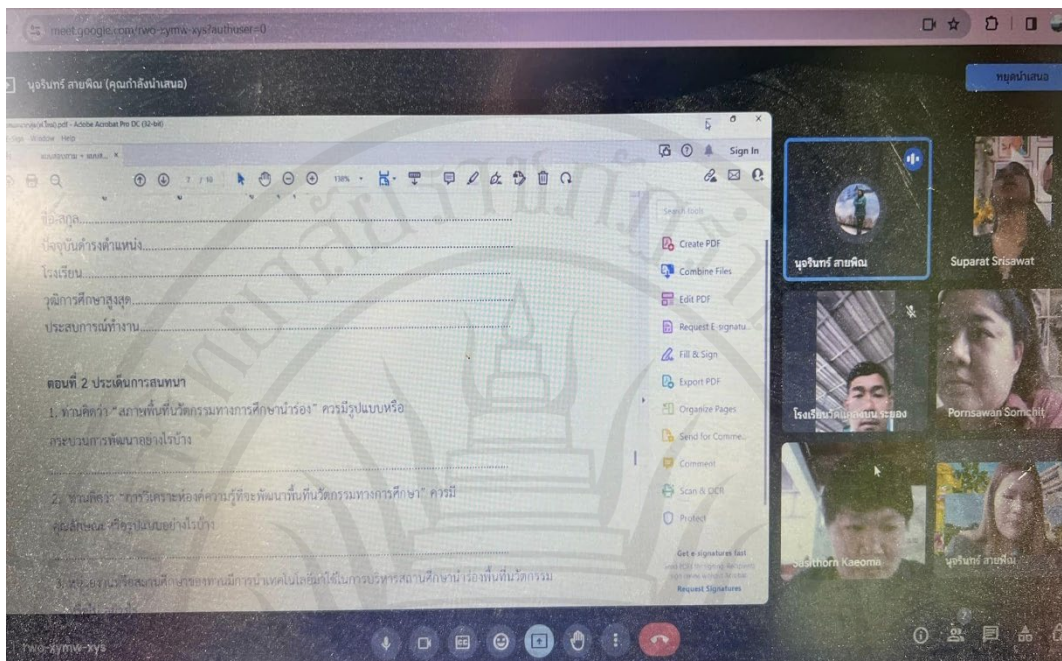
สัมภาษณ์เชิงลึก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



สนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

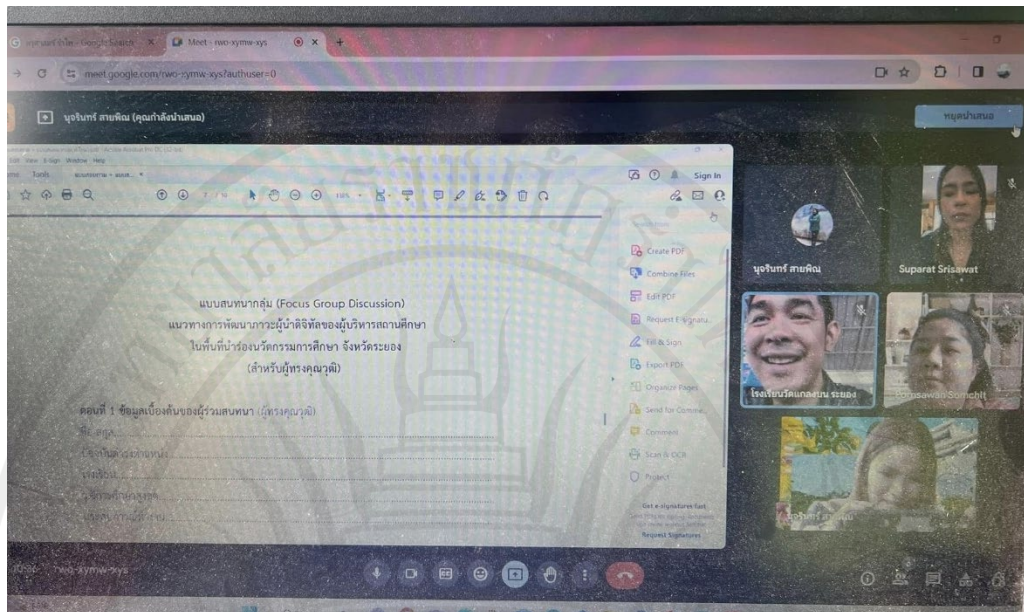
ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลขสภกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

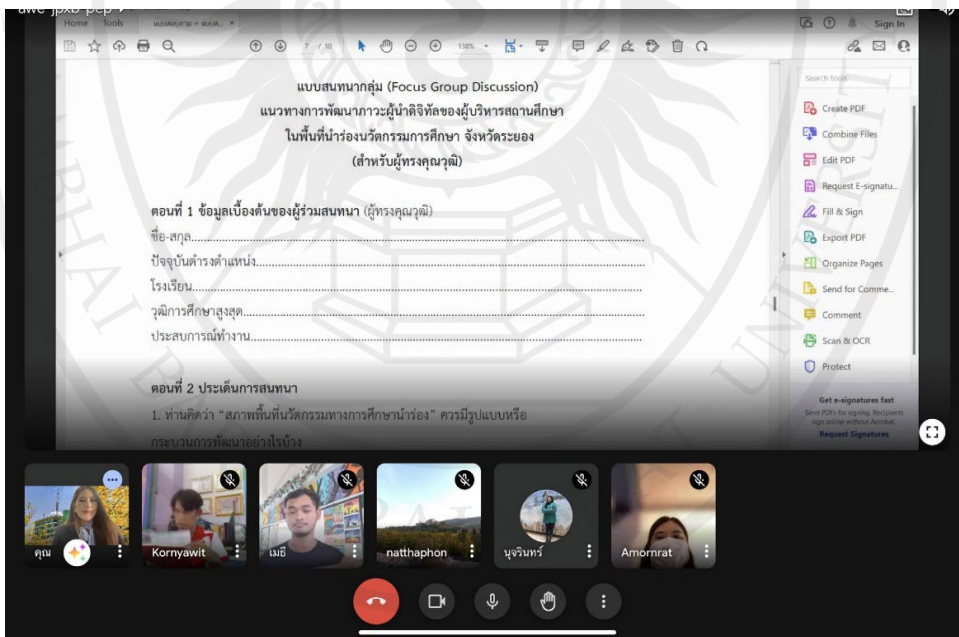
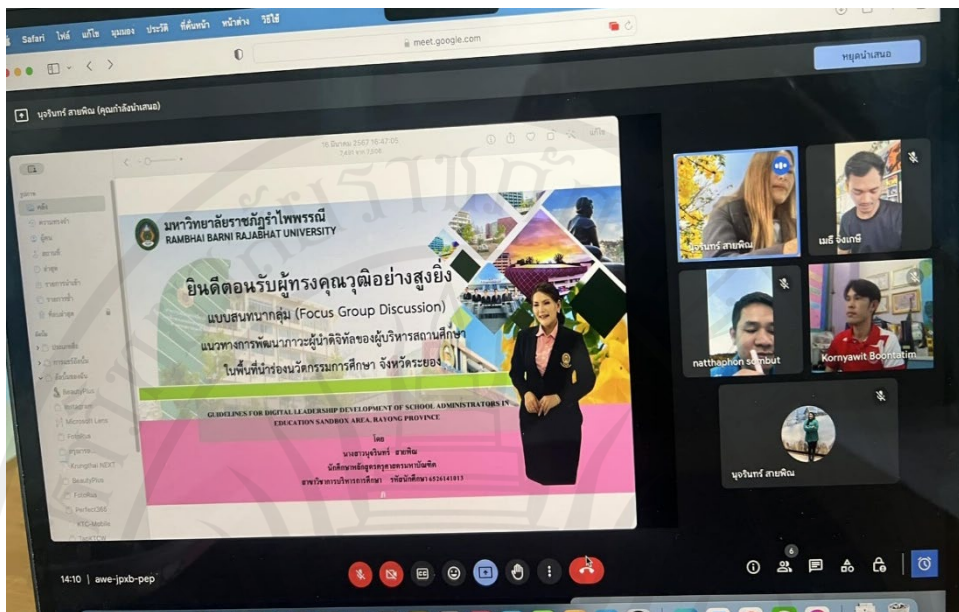
ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่งหนังสือ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

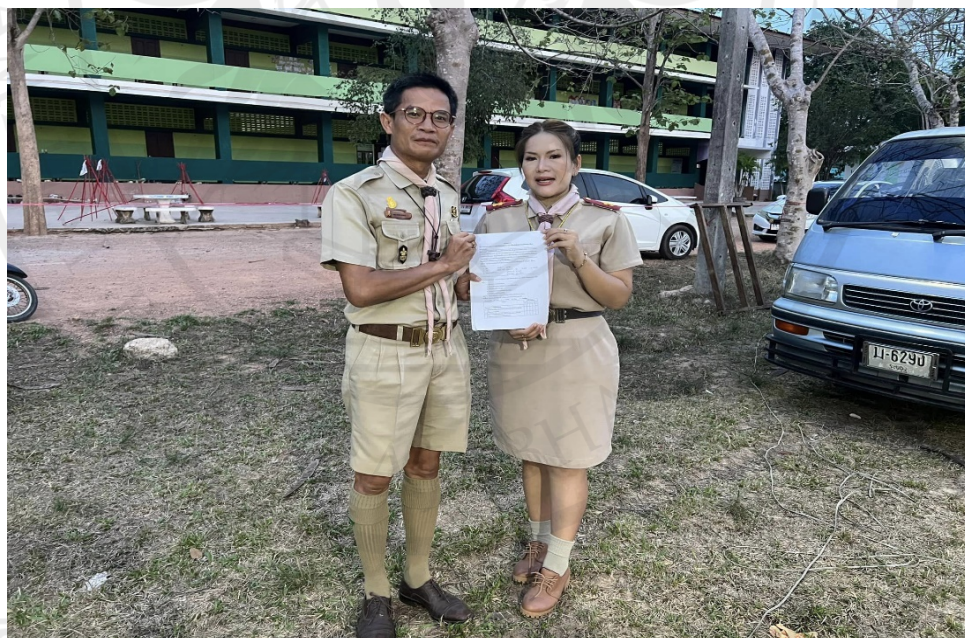
ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่งหนังสือ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ส่งหนังสือ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ที่มาภาพ : ลิขสิทธิ์โดยผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวนุจรินทร์ สายพิณ
วัน เดือน ปีเกิด	27 ตุลาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองบัวลำภู
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	หมู่ 1 ตำบลสำนักทอง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21100
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๘ (บ้านสำนักทอง)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๘ (บ้านสำนักทอง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอนุบาลรัตนพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี