

แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
Guidelines for Developing the Competency of School Administrators towards
Excellence in the Digital Age Under the Jurisdiction of the Educational
Service Area Office Khon Kaen Primary Education Area 5

ณัฐกานต์ จวบสมบัติ^{1*}, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์² และ กุหลาบ ปุริสาร³

Nattakan juabsombut^{1*}, Arthit Chatchaipholrat² and Kulap Purisan³

^{1,2,3}หลักสูตรปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

^{1,2,3}Master of Education Administration Program, Faculty of Education and Liberal Arts,
Educational Administration Program, College of Asian Scholars

*Corresponding author's email address: nattakan463728@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

12 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

17 พฤศจิกายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

20 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล และระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล รองลงมาคือ สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีทั้งหมด 15 แนวทางมีความเหมาะสม

ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล, แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ABSTRACT

This research aims to: (1) examine the current conditions, the desired conditions, and the essential needs of the competencies of school administrators toward excellence in the digital era; and (2) study the guidelines for developing the competencies of school administrators toward excellence in the digital era. The research and development process was divided into two phases. Phase 1 examined the current conditions, the desired conditions, and the essential needs regarding the competencies of school administrators toward excellence in the digital era. Phase 2 explored the guidelines for developing such competencies. The findings from the study of current conditions, desired conditions, and the priority needs index were used as a basis for constructing a semi-structured interview form to be applied to the target group in order to draft development guidelines for enhancing the competencies of school administrators toward excellence in the digital era.

The research findings revealed that: (1) Regarding the current and desired conditions, as well as the essential needs of the competencies of school administrators toward excellence in the digital era under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5, the highest priority need was digital leadership competency, followed by networking and collaboration competency, digital management competency, human resource development competency, and the lowest priority need was technology and innovation competency, respectively. (2) There were 15 guidelines for developing the competencies of school administrators toward excellence in the digital era under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. These guidelines were found to be appropriate, feasible, and beneficial for use as directions in enhancing the competencies of school administrators toward excellence in the digital era.

Keywords: Development of school administrators' competencies, Excellence in the digital era, Guidelines for developing administrators' competencies in the digital era

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไชยา ภาวะบุตร (2563) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้สร้างโอกาสและความท้าทายใหม่ให้กับระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) หรือการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Avolio, 2001) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งเผชิญกับปัญหาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารงานยังคงเป็นไปตามรูปแบบเดิม ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและครูได้อย่างเต็มที่ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership Competency) ซึ่งเป็นความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหาร 2) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation Competency) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล (Digital Management Competency) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบริหารทรัพยากร 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Competency) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรทางการศึกษา และ 5) สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ (Collaboration & Networking Competency) ที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล โดยอ้างอิงหลักการบริหารยุคใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนองค์กร (Northouse, 2019) ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีความสามารถในการแข่งขัน ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และสามารถส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาและภาคธุรกิจที่ต้องมีการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรให้มีความสามารถในการบริหารและดำเนินงานภายใต้บริบทของโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างสมรรถนะด้านดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในการดำเนินงาน ผู้บริหารและบุคลากร

จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ตลอดจนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership Competency) ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำองค์กรต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลเพื่อให้สามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้แนวทางการบริหารแบบดั้งเดิมอาจไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางดิจิทัลจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง หากขาดสมรรถนะด้านนี้ องค์กรอาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้ทันเวลา

2) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation Competency) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในทุกภาคส่วน ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรู้ และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การขาดความเข้าใจในเทคโนโลยีอาจทำให้องค์กรล้าหลัง สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ และเผชิญกับความท้าทายในการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสังคม

3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล (Digital Management Competency) การบริหารจัดการเชิงดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างทันท่วงที ระบบดิจิทัลช่วยให้การบริหารจัดการมีความแม่นยำและโปร่งใสมากขึ้น แต่หากขาดสมรรถนะด้านนี้ องค์กรอาจเผชิญปัญหาด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความล่าช้าในการตัดสินใจ และความเสี่ยงที่เกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Competency) ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือองค์กรจำนวนมากยังขาดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางทักษะ (Skill Gap) และทำให้การดำเนินงานไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเพิ่มศักยภาพในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5) สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ (Collaboration & Networking Competency)

ในยุคดิจิทัล การทำงานแบบแยกส่วนและขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรอาจทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพและนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือบุคลากรและผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งอาจส่งผลให้การสื่อสารและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายและสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและการเติบโตอย่างยั่งยืน (Castells, 2000)

ด้วยความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 และการบริหารจัดการงานของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความก้าวหน้าพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership Competency)
2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation Competency)
3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล (Digital Management Competency)
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Competency)

5. สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ (Collaboration & Networking Competency)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ประชากร คือ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 267 โรงเรียน จำนวน 233 คน

4.2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญ การพิเศษขึ้นไป หรือ มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

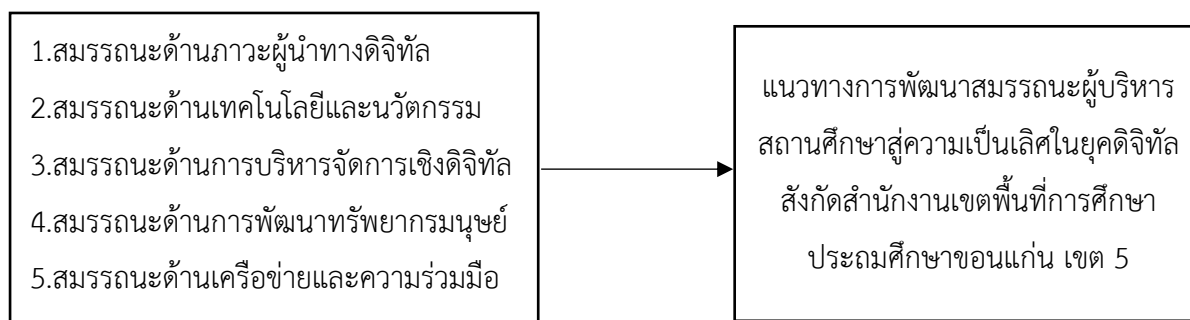
1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาและปรับปรุงในสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ต่อไป

3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถนำมาใช้กำหนดนโยบายแนวทางพัฒนาสถานศึกษาได้ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่จะศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังนี้สรุปได้ตาม ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล สมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจาก การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้องค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. นำองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ พึงประสงค์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนหนองขามวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

4. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

6. วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_modified) เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 267 โรงเรียน จำนวน 2,568 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 267 โรงเรียน 233 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน โดยใช้ตาราง ของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) มาเทียบเป็นสัดส่วนร้อยละ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย
2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม จำนวน 157 ฉบับ เพื่อ เก็บข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างขอนแก่น เขต 5
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) 2) หาความเชื่อมั่นใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นจากการศึกษาพบว่า

สภาพปัจจุบัน: ผู้บริหารและครูมองว่า สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่ทำได้ดีที่สุดคือ การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับพันธมิตรต่าง ๆ ส่วนเรื่องที่ยังทำได้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับเรื่องอื่น คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกันผ่านระบบดิจิทัล

สภาพที่พึงประสงค์ (ความคาดหวัง): กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอยากให้ผู้บริหารมีสมรรถนะสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง การสร้างเครือข่ายในระดับสากล ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดหวังสูงสุด ส่วนเรื่องการใช้นวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation) เป็นเรื่องที่คาดหวังน้อยที่สุดในด้านนี้

ลำดับความจำเป็นในการพัฒนา (PNI): เมื่อนำสภาพปัจจุบันมาเทียบกับความคาดหวัง เพื่อหาว่าเรื่องใดจำเป็นต้องพัฒนามากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (จำเป็นต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก)
- 2) ด้านเครือข่ายและความร่วมมือ
- 3) ด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล
- 4) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 5) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (จำเป็นน้อยที่สุดใน 5 ด้านนี้)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจากการนำผลในระยะแรกมาสร้างแนวทางพัฒนา พบว่า

แนวทางการพัฒนา: ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางพัฒนาจำนวน 15 แนวทาง โดยมุ่งเน้นพัฒนาใน 3 ด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล 2) ด้านเครือข่ายและความร่วมมือ และ 3) ด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล

ผลการประเมินแนวทาง: เมื่อนำแนวทางทั้ง 15 ข้อไปให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา พบว่าแนวทางดังกล่าว มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่มีคุณภาพและพร้อมนำไปใช้งานได้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

สภาพปัจจุบันสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านสมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.82) จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความตระหนักถึงความจำเป็นในการพึ่งพาและสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายภายนอก (External Stakeholders) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร การระดมความคิด รวมถึงการแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในบริบทของพื้นที่เขต 5 อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl, 2013)

ที่กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภายนอก (External Leadership) โดยระบุว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการเป็นตัวแทน (Representative) การเจรจาต่อรอง (Negotiator) และการสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อการเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร และการสนับสนุนที่จำเป็นจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เน้นให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้ระบบ Learning Management System (LMS) และเครื่องมือ AI เพื่อช่วยในกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาช่วยในงานบริหาร (Avolio et al., 2009) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ: ผู้บริหารควรใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Google Workspace หรือ Microsoft Teams ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน หน่วยงานการศึกษา และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมดิจิทัล (Northouse, 2021) การบริหารจัดการเชิงดิจิทัล: ควรมีการนำเทคโนโลยี เช่น ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) มาใช้ในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน รวมถึงการใช้แพลตฟอร์ม Big Data และ Dashboard เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการดำเนินงานของโรงเรียนให้แม่นยำมากขึ้น (Brynjolfsson and McAfee, 2014) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางดังกล่าว จะช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านเครือข่ายและความร่วมมือ พบว่าโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างเครือข่ายระดับสากล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล ด้านเครือข่ายและความร่วมมืออยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องก้าวให้ทันบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Globalized and Digital World) ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะที่สูงกว่าสภาพปัจจุบันเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับสากล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำนวัตกรรม องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากต่างประเทศมาพัฒนาการจัดการศึกษาในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl, 2013) ที่กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นภายนอก (External Leadership) โดยระบุว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการเป็นตัวแทน (Representative) การเจรจาต่อรอง

(Negotiator) และการสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อการเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากร และการสนับสนุนที่จำเป็นจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งนี้ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนวทางสำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางดิจิทัล – ผู้บริหารควรมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน เช่น การใช้ AI และ Big Data ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การพัฒนาหลักสูตรที่รองรับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และการบริหารงานที่เน้นการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล (Avolio et al., 2009) การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือผ่านเทคโนโลยี – ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Microsoft Teams, Google Workspace และ Cloud-Based Collaboration Tools เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Northouse, 2021) การบริหารจัดการเชิงดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ – ผู้บริหารควรใช้ ระบบ School Management System (SMS), Learning Management System (LMS) และ ERP ในการบริหารงบประมาณ การติดตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (Brynjolfsson and McAfee, 2014) จากแนวทางดังกล่าว หากผู้บริหารสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลได้อย่างครอบคลุม จะช่วยให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน และสามารถขับเคลื่อนการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่

ความต้องการจำเป็นในสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม ลำดับความต้องการจำเป็น จำนวน 3 อันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล สมรรถนะด้านเครือข่ายและความร่วมมือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล การที่ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แม้ว่าผู้บริหารและครูอาจจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมพื้นฐานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ (ซึ่งสะท้อนจากการมี PNI ต่ำในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม) แต่ความท้าทายที่แท้จริงของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลคือ การเปลี่ยนผ่านทางความคิดและวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำจึงต้องสามารถเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ของสถานศึกษาได้ โดยความสามารถในการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีต้องอยู่ภายใต้การนำที่มีประสิทธิภาพด้านดิจิทัลเป็นแกนหลัก โดยการใช้ระบบข้อมูลที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ ทฤษฎีการภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership Theory) ภาวะผู้นำทางดิจิทัลถือเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอนและการบริหารงาน ทฤษฎีนี้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Collins, 2001) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership) PNI สูงสุด และมีข้อค้นพบว่า Level 5 Leadership: การที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ

ภาวะผู้นำทางดิจิทัลสูง แสดงว่าพวกเขาต้องการผู้นำที่มีความมุ่งมั่น (Professional Will) ในการขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัล แต่ก็มีค่านิยมที่พอที่จะรับฟังความจริงอันโหดร้ายและคำถามจากบุคลากร (Confront the Brutal Facts) ซึ่งเป็นหัวใจของการนำองค์กรสู่ความยิ่งใหญ่ในยุคนี้ การพัฒนาผู้นำในด้านนี้จะช่วยสร้างแนวทางใหม่ในการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล. ทฤษฎีเครือข่ายและความร่วมมือ (Network and Collaboration Theory) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ (Castells, 2000) การสร้างเครือข่ายในแวดวงการศึกษาช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงดิจิทัล (Digital Management Theory) การบริหารจัดการเชิงดิจิทัลเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เช่น การใช้ระบบการจัดการข้อมูลโรงเรียน (LMS) และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทฤษฎีนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการ (Hitt et al., 2016) ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านนี้จะสามารถควบคุมทรัพยากรและกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีทั้งหมด 15 แนวทาง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22, 3.87 และ 4.89 ตามลำดับ จากผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าแนวทางการพัฒนาได้รับการประเมินในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นในยุคดิจิทัล ในบริบทนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดจาก “Digital Leadership” (Bennett and Marshall, 2019) ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารในยุคดิจิทัลให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียน การเสริมสร้างเครือข่ายและการทำงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.22): แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยสอดคล้องกับความต้องการของ

สถานศึกษาที่ต้องปรับตัวเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารการศึกษา แนวทางเหล่านี้จึงมีความเหมาะสมในแง่ของการตอบโจทย์ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.87): แนวทางที่นำเสนอมีความเป็นไปได้สูง โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาเครือข่ายเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เช่น การจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัล การฝึกอบรม และการสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.89): ผลการประเมินในด้านการนำไปใช้ประโยชน์แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่เสนอสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง และสามารถนำไปพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้นในด้านการบริหารงานในยุคดิจิทัล การเสริมสร้างสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน มีบทบาทสำคัญในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร แนวทางการพัฒนาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเน้นที่การเสริมสร้าง “Digital Literacy” หรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งถือเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ เพื่อยกระดับการบริหารงานและการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพและทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล เป็นรายด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง
2. ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติการไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ไชยา ภาวะบุตร. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา*, 9(33), 1–14.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *สถิติพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2563). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Avolio, B. J., Kahai, S. S. and Dodge, G. E. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., and Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.

Bennett, N. and Marshall, L. (2019). Educational leadership and digital transformation: Adapting to change in schools. *Journal of Educational Management*, 34(2), 123–139.

Brynjolfsson, E. and McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.

Castells, M. (2000). *The rise of the network society* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.

Collins, J. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap... and others don't*. Harper Business.

Hitt, M. A., Ireland, R. D. and Hoskisson, R. E. (2016). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (12th ed.). Cengage Learning.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.